

**Hrvatski zavod za zapošljavanje  
Croatian Employment Service**



**“80 godina cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja  
u Republici Hrvatskoj: Novi izazovi i pristupi”**

***“80 Years of Lifelong Career Guidance in the Republic  
of Croatia: New Challenges and Approaches”***

**Zbornik radova**

***Conference Book***





## Sadržaj:

Uvodna riječ / Foreward .....	5
Pregled razvoja sustava profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskoj / Overview of career guidance system development in Croatia.....	7
Osamdeset godina primjene psiholoških testova u službi profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj / Eighty years of psychological test use by the vocational guidance service in the Republic of Croatia.....	13
Profesionalno usmjeravanje u obrazovnom sustavu / Career guidance in educational system.....	17
Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje u Republici Hrvatskoj s aspekta Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje / Lifelong career guidance in Croatia from the viewpoint of the Croatian Employment Service .....	27
Euroguidance: europska dimenzija i mobilnost u profesionalnom usmjeravanju / Euroguidance: European dimension and mobility in vocational guidance .....	37
Introduction of the European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN / Uvod u Europsku mrežu politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN).....	41
Career Guidance in Slovenia / Profesionalno usmjeravanje u Sloveniji.....	49
Career Guidance Services in the Czech Republic / Usluge profesionalnog usmjeravanja u Češkoj Republici .....	57
Lifelong Guidance System Development in Hungary / Razvoj sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Mađarskoj.....	71
Lifelong Career Guidance System in Finland / Cjeloživotni sustav profesionalnog usmjeravanja u Finskoj.....	77
Lifelong Career Guidance System in the United Kingdom - An Overview / Pregled sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Ujedinjenom Kraljevstvu.....	89
Profesionalno usmjeravanje kao odgovor na zahtjeve vremena / Career guidance as response of the time .....	95
Razvoj sustava podrške zapošljavanju osoba s invaliditetom u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje / Development of support system for employment of disabled persons at Croatian Employment Service .....	99
Otkrivanje i praćenje intelektualno darovitih učenika u Područnoj službi Virovitica od 1971. do 2006. godine / Identification and monitoring of intellectually gifted pupils in Virovitica Regional Office from 1971 to 2006 .....	107
Profesionalne namjere učenika osmih razreda u Republici Hrvatskoj / Vocational intentions of eight-grade elementary school pupils in the Republic of Croatia.....	115
Strategije suočavanja s gubitkom posla / Strategies for coping with job loss .....	121



Analiza učinkovitosti radionica kao oblika grupnog savjetovanja sa stajališta korisnika usluga odsjeka profesionalnog usmjeravanja i obrazovanja / Analysis of workshop efficiency as form of group counselling from viewpoint of service users of division of vocational guidance and career counselling .....	129
Fokus grupa kao metoda ispitivanja stavova i motivacije u profesionalnom usmjeravanju nezaposlenih kuhara / Focus group as method of examining viewpoints and motivation in vocational guidance of unemployed chefs.....	137
Gdje si danas? - Longitudinalno istraživanje obrazovnih i radnih aktivnosti završenih učenika srednjih škola Zadarske županije – generacija 2007/2008 / Where are you today? – longitudinal survey of educational and work-related activities of secondary school graduates in Zadar county – generation of 2007/2008 .....	145
Sukladnost profesionalnih interesa, e-savjeta i savjeta službe za profesionalno usmjeravanje kod maturanata / Correspondence of professional interests, e-advice and advice of vocational guidance service .....	149
Primjer dobre prakse - prezentacije zanimanja u osnovnim školama na području Krapinsko - zagorske županije / Good practice example – presentation of occupations in elementary schools in Krapina-Zagorje county.....	159
Praćenje upisa maturanata na fakultete / Monitoring secondary school graduates' enrollment in universities .....	162
Strukovno obrazovanje i obuka protiv socijalne isključenosti / Vocational education and training against social exclusion .....	167
Učenje i rad / Study and work.....	172



## Uvodna riječ

Učinkoviti sustavi cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja su sve važniji zbog veće učestalosti tzv. prijelaza s kojima se sve osobe suočavaju tijekom svog života, zajedno s većom raznolikošću i pokretljivošću u obrazovanju/osposobljavanju i na tržištu rada. Aktualni trenutak intenzivnog razvoja europskih i nacionalnih politika zapošljavanja, upravljanja karijerom i cjeloživotnog obrazovanja pred nas stavlja nove izazove razvoja sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, ugradnju europske dimenzije i mobilnosti u profesionalnom usmjeravanju, sudjelovanje u razvoju i primjeni ishoda Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (skr. ELGPN).

Republika Hrvatska njeguje dugu tradiciju sustavnog i stručnog profesionalnog usmjeravanja koje je započelo osnivanjem «Stanice za savjetovanje pri izboru zanimanja» 1931. godine i nastavljeno unapređenjem pristupa, razvojem postupaka, metoda i tehnika profesionalnog usmjeravanja posebice u sustavu zapošljavanja i obrazovanja u proteklih 80 godina.

Cilj ove Konferencije jest sagledati dostignuća i izazove profesionalnog usmjeravanja, razmijeniti iskustva o razvoju kako politika i pristupa tako i standarda i postupaka profesionalnog usmjeravanja u različitim sustavima u Hrvatskoj, ali i u drugim europskim zemljama. Vrednujući stručna dostignuća u proteklih 80 godina i sagledavajući aktualne zahtjeve tržišta rada i obrazovnog sustava, uz uvažavanje i prilagodbu europskih politika u području profesionalnog usmjeravanja, smatramo da zajednički stvaramo temelje za unapređenje sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskoj.

## Introduction

Effective lifelong career guidance systems are growing more important due to greater frequency of the so-called transitions which all persons are faced with during their lifetime, alongside with greater diversity and mobility in education/training and in the labour market. The present moment of intensive development of European and national employment, career management and lifelong education policies poses new challenges for the development of lifelong career guidance system, incorporation of European dimension and mobility into vocational guidance, participation in the development and application of the outcomes of the European Lifelong Guidance Policy Network (abb. ELGPN).

The Republic of Croatia fosters a long tradition of systematic and professional vocational guidance which started with the establishment of "the Vocational Guidance Counselling Station" in 1931 and it has been continued with approach advancement, development of vocational guidance procedures, methods and techniques, especially in the employment and education system over the past 80 years.

The objective of this Conference is to review the vocational guidance achievements and challenges, to exchange the experiences on the development of both policies and approaches and standards and procedures of vocational guidance in different systems in Croatia, but also in other European countries. By evaluating professional achievements over the past 80 years and making an overview of current requirements of the labour market and the education system, and with taking into account and adjusting European career guidance policies, we believe that with joint efforts we are laying the foundations for advancement of lifelong career guidance system in Croatia.





**Naziv: PREGLED RAZVOJA SUSTAVA PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U HRVATSKOJ**

**Autor:** Barbara Pađen, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Sisak

**Sažetak:**

19. lipnja 2011. g. obilježava se 80 godina profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskoj. Hrvatski zavod za zapošljavanje, u gotovo svim etapama svojega razvitka, razvija i integrira profesionalno usmjeravanje kao jedno od ključnih područja svojega temeljnog djelovanja. Institucionalne aktivnosti u sinergiji s pozitivnom društvenom organiziranošću udruga za profesionalno usmjeravanje u cijeloj Hrvatskoj, tijekom niza godina, bila je posljedicom prvotnih entuzijastičnih stručnih inicijativa pojedinaca koji su utirali put stvaranju jedinstvenog sustava profesionalnog usmjeravanja i njegovom osuvremenjivanju.

Od samih početaka, 1931.g., profesionalno usmjeravanje razvijalo se također etapno ( prema inicijalnoj periodičkoj podjeli Dore Vinski): u prvoj etapi osnovana je Stanica za savjetovanje kod izbora zvanja, nakon čega slijedi otvaranje brojnih savjetovašta i informativnih centara za izbor zvanja. Djelatnost tada preuzimaju tadašnji kotarski biro i za posredovanje rada, a u sljedećoj fazi se profesionalno usmjeravanje kao kontinuirani proces zakonski utemeljuje Zakonom o službi za zapošljavanje radnika. U narednom razdoblju dolazi do jačeg funkcionalnog povezivanja s gospodarstvom i značajnije integracije profesionalnog usmjeravanja u sve bitne dijelove društva, čemu posebice doprinose preustroji odgojno-obrazovnog sustava i sustava službi za posredovanje pri zapošljavanju.

Suvremeno profesionalno usmjeravanje polazi od načela cjeloživotnog učenja, ranog interveniranja i jačanja kompetencija u procesu profesionalnog razvoja.

**Ključne riječi:** profesionalno usmjeravanje, izbor zanimanja, profesionalni razvoj

**Title: OVERVIEW OF CAREER GUIDANCE SYSTEM DEVELOPMENT IN CROATIA**

**Author:** Barbara Pađen, Croatian Employment Service, Sisak Regional Office

**Abstract:**

The 80th anniversary of career guidance in Croatia will be marked on 19 June 2011. In almost all stages of its development, the Croatian Employment Service has been developing and integrating vocational guidance as one of the key areas of its core activities. Institutional activities, in the synergy with a positive social organization of vocational guidance associations in the whole of Croatia, resulted from the first enthusiastic professional initiatives of individuals, who paved way for the creation of a unified system of vocational guidance and its modernization.

Since its beginning in 1931, vocational guidance has also been developing in stages (according to an initial periodical division by Dora Vinski). The Occupation Selection Counselling Station was founded in the first stage. This was followed by the opening of numerous counselling stations and occupation selection information centres. The then district job mediation offices took over vocational guidance after that. In the following phase, vocational guidance as a continuous process received its legal basis through the Worker Employment Service Act. In the following phase, functional ties with economy were strengthened and vocational guidance was more significantly integrated in all important parts of the society. The factors that especially contributed to that fact were the restructuring of the educational system and of the job mediation services system.

Modern lifelong career guidance is based on the principles of lifelong learning, early intervention and strengthening of competencies in the process of professional development.

**Key words:** lifelong career guidance, occupation selection, professional development



## **PREGLED RAZVOJA SUSTAVA PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U HRVATSKOJ**

**Barbara Pađen**

### **Razvoj sustava profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskoj<sup>1</sup>**

19. lipnja 1931.g. Izvršni odbor Zavoda za unapređivanje obrta zaključio je: "da se privede u život Stanica za savjetovanje kod izbora zvanja", a 27.kolovoza 1931.g.prihvaćen je Pravilnik Stanice za savjetovanje pri izboru zvanja u kojemu se navodi: "Stanica je javna socijalna ustanova i imade zadatak da svojim radom djeluje u interesu društva i u interesu pojedinca, i to na način da u današnjoj diferenciranosti rada daje pojedincu putokaz za najbolji izbor rada u društvu.Ona imade da svojim savjetom pojedincima sprječava stupanje u zvanja za koja oni nemaju preduvjeta da korisno djeluju i pravilno napreduju, da se tako u društvu što više ostvari zahtjev izražen lozinkom: pravi čovjek na pravom mjestu".

2.siječnja 1932.g. Stanica je započela radom, pribavljena su određena novčana sredstva,osigurane su prostorije u Državnoj obrtnoj školi u Zagrebu,a natječajem je za šefa Stanice izabran liječnik Stanice dr. Aurel Forenbacher, dok je za psihologa izabran dr. Zlatko Pregrad. Za opremu, potrebnu aparaturu i literaturu te suradnju s Psihologijskim institutom i klinikom zaslužan je dr. Ramiro Bujas ( jedan od inicijatora osnivanja Stanice ).

1937.g. Stanica se preselila u zgradu Javne burze u Zagrebu u Zvonimirovoj 15.

Poslovi posredovanja prilikom zapošljavanja, osiguranja materijalno-pravne zaštite u slučaju nezaposlenosti, kao i profesionalnog informiranja i prosvjećivanja do godine 1960. odvijali su se u uredima za posredovanje rada u sastavu općinskih, kotarskih ili republičkih organa uprave.

1. kolovoza 1948.g. u sklopu preustroja državne uprave - Ministarstva rada NR Hrvatske ukinut je Zavod za psihologiju i fiziologiju rada u Zagrebu, a od 1948.do 1951.g. zabranjena je uporaba psihologijskih testova zbog političko-ideoloških razloga.

Inventar, dokumentaciju i arhivu preuzeo je Institut za higijenu rada tadašnje Jugoslavenske akademije znanosti i umjetnosti u Zagrebu.

Krajem pedesetih godina ponovno se javlja ideja društvenog organiziranja svih tadašnjih značajnih dionika u sustavu profesionalnog usmjeravanja. U razdoblju 1957.-1960.g. osnivaju se centri za profesionalnu orijentaciju u Zagrebu, Splitu, Karlovcu i Varaždinu, Slavonskom Brodu, Rijeci, Sisku, Osijeku i Zadru.

Tadašnja udruženja za profesionalnu orijentaciju u čvrstoj programskoj suradnji sa zavodima za zapošljavanje u narednim godinama ostvaruju značajne rezultate na konceptualizaciji sustava profesionalnog usmjeravanja i njezina oživotvorenja.

13. srpnja 1960.g. Zakonom o službi za zapošljavanje radnika osnivaju se zavodi za zapošljavanje (u općinama i Republici). Dužnosti zavoda su: praćenje zaposlenosti i potreba gospodarstva za radnicima, predlaganje mjera za njihovo zapošljavanje, razvijanje djelatnosti koje zapošljavaju veći broj radnika, posredovanje pri zapošljavanju radnika prema njihovim sposobnostima i stručnoj spremi kao i potrebama gospodarstva, pomaganje mladeži i odraslima pri izboru zanimanja (profesionalno usmjeravanje) prema njihovim sklonostima i sposobnostima te potrebama gospodarstva i javnih službi, briga za stručno osposobljavanje i prekvalifikaciju nezaposlenih osoba, rješavanje prava radnika tijekom privremene nezaposlenosti i briga za prihvaćanje i smještaj osoba koje traže zaposlenje.

---

<sup>1</sup> Neka zabilježena događanja u svijetu početkom 20.stoljeća, vezana za početke profesionalnog usmjeravanja, predstavljaju na neki način povijesna ishodišta kasnijeg razvoja u nas - počevši od 1907.g. kada je u Berlinu održan Internacionalni kongres za higijenu i demografiju ili kada je iste godine u Baselu osnovan Ured za davanje savjeta roditeljima i mladeži pri izboru zvanja ili 1908.g. kada je u Bostonu osnovan Ured za profesionalnu orijentaciju ili 1930.g. kada je u Liegeu održan Međunarodni kongres za psihotehničku nastavu – svaki od ovih događaja izraz su opće društvene potrebe za institucijom koja bi pružala stručnu pomoć pri izboru zvanja.





1964. g. donesen je dugoročni program znanstveno - istraživačkog rada na području psihologije profesionalnog usmjeravanja (1964.–1970.) Istraživački radovi bili su usredotočeni uglavnom na profesionalne namjere školske mladeži (D.Vinski, D.Tarbuk, I.Koren, Ž. Miharija.), radne i životne vrijednosti (Šverko), školsku i profesionalnu uspješnost nadarenih pojedinaca (I.Koren, M.Lovretić).

Izrađene su bibliografije (V.Lesjak) i brojne publikacije s tematikom iz područja profesionalnog usmjeravanja, a redovito su tiskani godišnjaci "Profesionalna orijentacija".

Od 1978.g. sjedište Zavoda je u Radničkoj cesti u Zagrebu. Republički zavod za zapošljavanje inicijator je i značajni čimbenik razvoja psiho -dijagnostike u području profesionalnog usmjeravanja i izdavač brojnih psiho-dijagnostičkih instrumenata, a posebice valja naglasiti njegovu suradnju s dr. Zoranom Bujasom i Psihologijskim institutom u Zagrebu.

Osnivanje i kronološki tijek rada tadašnjih udruženja za profesionalnu orijentaciju:

- U Zagrebu, 22.rujna 1958.g.održana je Osnivačka skupština JUZPO-Sekcije za NR Hrvatsku (nepune dvije godine nakon osnivanja JUZPO-a u Sarajevu), a prvi predsjednik bio je dr. Boris Petz.
- U Zagrebu, 8.travnja 1960.g. održana je I.redovna skupština JUZPO-Sekcije za NR Hrvatsku na kojoj su utvrđena nova pravila i zadaci: osnivanje Savjetovaništa za izbor zvanja, osnivanje općinskih komisija za profesionalnu orijentaciju i razvoj suradnje sa školama, privrednim komorama, zdravstvenim ustanovama.
- U Opatiji, 7.10.1962.g.održana je II. redovna skupština JUZPO-Sekcije za NR Hrvatsku, a zadatci su: osnivanje sekcija za područje općina, poticanje razvoja medicine PO i razvoj cjelovite službe PO u zavodima za zapošljavanje.
- 1963.g.objavljena je brošura D.Vinski "Profesionalna orijentacija", koja je značajno popularizirala PO.
- U Splitu, 10.i 11.12.1965.g.održana je III. redovna skupština SUZPOJ-a na kojoj je konstituiran UZPOH čije su glavne zadaće bile: razvoj PO u školama (posebice u nastavnom procesu), poticanje razvitka znanstveno-istraživačkog rada u PO, poticanje planiranje kadrova u gospodarstvu i poticanje zapošljavanja psihologa i pedagoga u školama.
- U Sisku, 30.i 31.5.1969.g.održana je IV. redovna skupština UZPOH-a, na kojoj je tema bila koncepcijske prirode, u čijim zaključcima stoji: radne organizacije postaju članovi Udruženja, PO se uvodi u općeobrazovne dvogodišnje škole i škole II. stupnja, radi se i dalje na utvrđivanju kriterija za izbor nadarene mladeži, daje se podrška vrjednovanju nastavničkog rada u PO i nastavlja se intenzivan razvoj publicističke djelatnosti u području profesionalnog usmjeravanja.
- U Križevcima, 7.i 8.12.1972.g.održana je V. redovna skupština UZPOH-a na kojoj je dogovoreno utvrđivanje jedinstvenog programa rada u PO u stručnim službama u skladu sa Zaključcima Skupštine RSIZ-a, po prvi puta predlažu se normativi broja kadrova u PO u službama za zapošljavanje, a naglašena je potreba reguliranja PO u zakonima iz područja odgoja i obrazovanja i zapošljavanja.
- U Kumrovcu, 13.i 14.3.1975.g.održana je VI. redovna skupština UZPOH-a na kojoj je raspravljano o koncepciji PO i usvojen Statut UZPOH-a.
- Na Plitvičkim jezerima, 31.3 i 1.4.1977.g.održana je VII. izborna skupština UZPOH-a na kojoj je podnesen referat: „Organizacija PO u sistemu odgoja i obrazovanja u SRH”, a zabilježeno je i otvoreno suprotstavljanje tendencijama ispuštanja i nepoštivanja pozitivnih zakonskih odredbi o PO u Zakonu o zapošljavanju.
- U Zagrebu, 15.12.1978.g. održana je VIII. jubilara skupština UZPOH-a koja je članstvo obvezala na: podruštvljavanje PO, ekipiranost pedagoško-psiholoških službi, razvoj kadrovski službi, razvoj službi za PO, razvoj informacijskog sustava, integriranost sustava PO i razvoj znanstveno-istraživačkog rada.
- U Karlovcu, 19.i 20.6.1980.g.održana je IX. redovna skupština UZPOH-a na kojoj je raspravljano o koncepciji PO i njezino integriranje u planove obrazovanja i zapošljavanja, a UZPOH se konstituirala u Savez društava za profesionalnu orijentaciju Hrvatske.
- U Zagrebu, 1.10.1981.g.održana je X. skupština Saveza društava za profesionalnu orijentaciju Hrvatske.
- U Zagrebu, 21.10.1982.g. održana je XI. skupština Saveza društava za profesionalnu orijentaciju Hrvatske (Koncepcija PO). Iste godine održan je Prvi kongres PO.



- U Zagrebu, 25.10.1983.g. održana je XII. skupština Saveza društava za profesionalnu orijentaciju Hrvatske na kojoj je donesen novi Statut kojim se Savez društava za profesionalnu orijentaciju Hrvatske konstituira u društvenu organizaciju. 1983.godina je godina široke društvene rasprave o unaprjeđenju PU i donošenja smjernica „Aktualna pitanja izbora zanimanja i profesionalne orijentacije u SR Hrvatskoj“.
- U Osijeku, 8.6.1984.g. održana je XIII. skupština Saveza društava za profesionalnu orijentaciju Hrvatske koja je tematski bila posvećena organizaciji stručnog rada u profesionalnom usmjeravanju.
- U Čakovcu, 10.10.1986.g. održana je XIV. skupština Saveza društava za profesionalnu orijentaciju Hrvatske na temu: „Profesionalni razvoj nadarenih“.
- U Opatiji, 11.11.1988.g. održana je XV. jubilara skupština Saveza društava za profesionalnu orijentaciju Hrvatske na kojoj je obilježena trideseta godišnjica Saveza društava za profesionalnu orijentaciju Hrvatske i podnesen referat "Aktualna pitanja ostvarivanja profesionalne orijentacije u SR Hrvatskoj". Počasni članovi su Z.Bujas, J.Kajfeš, M.Kalogjera, Đ.Mihoci, V.Lesjak, Z.Pregrad, D.Vinski. Dosadašnji predsjednici Saveza su bili: B.Petz, A.Mrmak, Ž.Maravić, D.Bačić, I.Koren, A.Kolka, S.Marušić, M.Ivanišević, D.Tarbuk.

25. lipnja 1991. objavljena je Ustavna odluka o suverenosti i samostalnosti Republike Hrvatske, kao i Deklaracija o proglašenju suverene i samostalne Republike Hrvatske. Ti krucijalni povijesni datumi za mladu hrvatsku državu znače i novi poticaj razvoju službi za zapošljavanje u Hrvatskoj.

Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o zapošljavanju 1990.g. utemeljen je Republički zavod za zapošljavanje kao jedinstvena organizacija koja djeluje na području cijele RH, preko mreže područnih službi i ispostava. Izuzetno je značajna instruktivno-koordinativna funkcija Republičkog zavoda za zapošljavanje, a kasnije Središnje službe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u ostvarenju programskih zadaća i razvoju službi za profesionalno usmjeravanje u svim područnim službama u Hrvatskoj ( D.Tarbuk, I.Sobota, M.Zećirević).

Rezolucija o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju Vijeća ministara EU (obrazovanje/mladi) iz 2004.godine definira profesionalno usmjeravanje kao "skup različitih aktivnosti koje pojedincima omogućuju identificirati vlastite mogućnosti, kompetencije i interese u različito doba života, kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju i upravljali svojom profesionalnom karijerom".

Godine 2004.g. donesen je bitan dokument : "Strategija profesionalnog usmjeravanja u HZZ-u" čije su temeljne odrednice: " jedinstvena osnova rada, razvoj sustava kvalitete usluga prema ciljnim skupinama, unaprjeđenje i razvoj novih usluga, jedinstvena primjena i vrjednovanje, načelo fleksibilnosti, stalno unaprjeđenje kompetencija savjetnika, stalna promidžba usluga, nužnost razvoja usluga prema poduzećima i partnerstvo".

Tijekom 2005. izrađen je dokument "Standardi kvalitete profesionalnog usmjeravanja i selekcije u HZZ-u" koji standardizira kvalitetu stručnih postupaka i ujednačava profesionalnu razinu pristupa korisnicima pružanjem različitih usluga, ovisno o njihovim potrebama.

Projekt Europske zaklade za izobrazbu (European Training Foundation – ETF ): „Pregled politika profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskoj “ snimio je stanje sustava profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj, na nacionalnoj i regionalnim razinama, radi daljnjeg unaprjeđenja i poboljšanja sustava profesionalnog usmjeravanja u području zapošljavanja i obrazovanja u skladu sa smjericama EU.

Uspostavljena je mreža suradnje sa svim dionicima u zemlji i na međunarodnoj razini ( članstvo u Međunarodnoj organizaciji za školsko i profesionalno usmjeravanje - **International Association for Educational and Vocational Guidance** - IAEVG).

Profesionalno usmjeravanje danas polazi od potrebe cjeloživotnog učenja, osnaživanja kompetencija i upravljanja složenim procesom profesionalnog razvoja pojedinca, obuhvaćajući:

- profesionalno informiranje i usmjeravanje različitih profila korisnika
- anketiranje profesionalnih namjera učenika OŠ i SŠ



- program cjeloživotnog učenja Europske komisije – rezolucija 2004.,2008. (**European Lifelong Guidance Policy Network - ELGPN**)
- standardizirane radionice za nezaposlene osobe i poslodavce
- profesionalnu selekciju za zapošljavanje i obrazovanje za tržište rada
- procjenu individualnih potencijala ( assessment centri)
- savjetovanje u području upravljanja ljudskim potencijalom
- promidžbu upisa u deficitarna zanimanja
- izradu opisa zanimanja i primjenu računalnog programa "Moj izbor"
- standardizaciju mjernih instrumenata
- sudjelovanje u izradi Strategije učenja za poduzetništvo
- sudjelovanje u aktivnostima uvođenja Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira
- sudjelovanje u radu Nacionalne skupine za praćenje bolonjskog procesa
- sudjelovanje u izradi Metodologije utvrđivanja potreba tržišta rada za strukovna zanimanja
- sudjelovanje u projektima IPA( projekt " Usluge HZZ-a klijentima"IPA, IV komponenta razvoj ljudskih potencijala)
- sudjelovanje u projektu " Vještine upravljanja karijerom" ( ELPGN )
- sudjelovanje u projektu " Mehanizmi suradnje i koordinacije u politici profesionalnog usmjeravanja i razvoju sustava „( ELPGN)
- sudjelovanje u Nacionalnom programu za mlade ( 2009.-2013.)
- sudjelovanje u projektu " Leonardo da Vinci" INTRADA
- sudjelovanje u radu Međuresorne radne skupine za izradu jedinstvene liste funkcionalnih sposobnosti za osobe s invaliditetom
- sudjelovanje u Projektu resocijalizacije liječenih ovisnika o drogama
- osnivanje centara za informiranje i savjetovanje o karijeri
- stručno usavršavanje savjetnika u profesionalnom usmjeravanju
- profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom
- razvoj partnerstva na nacionalnoj i regionalnoj razini
- sudjelovanje u međunarodnim organizacijama profesionalnog usmjeravanja
- znanstveno-istraživačke radove
- izdavaštvo
- informatičku aplikacija poslovnih procesa u profesionalnom usmjeravanju



**Naziv: OSAMDESET GODINA PRIMJENE PSIHOLOŠKIH TESTOVA U SLUŽBI PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ**

**Autor:** Krunoslav Matešić, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

**Sažetak:**

U članku se daje sažeti povijesni pregled razvoja psihodijagnostičkih sredstava unutar službe za profesionalno usmjeravanje u Republici Hrvatskoj. Nakon prethodne odluke o osnivanju, Stanica za savjetovanje pri izboru zvanja počela je s radom 2. siječnja 1932. godine. Psihologijski testovi koji su razvijeni i objavljeni u proteklih osamdeset godina utjecali su na rad psihologa u svim područjima naše primijenjene psihologije.

**Ključne riječi:** profesionalno usmjeravanje, psihologijski testovi, primijenjena psihologija, povijest psihologije u RH

**Title: EIGHTY YEARS OF PSYCHOLOGICAL TEST USE BY THE VOCATIONAL GUIDANCE SERVICE IN THE REPUBLIC OF CROATIA**

**Author:** Krunoslav Matešić, Faculty of Humanities and Social Sciences

**Abstract:**

The article presents a short historical review of the development of psychodiagnostic instruments within the professional guidance service in the Republic of Croatia. Following a decision regarding its establishment, the Counselling centre for career choice was opened on 2nd January 1932. Psychological tests which were developed and published in the past eighty years have influenced the work of psychologists in all fields of our applied psychology.

**Key words:** career guidance, psychological tests, applied psychology, history of psychology in the Republic of Croatia



## OSAMDESET GODINA PRIMJENE PSIHOLOŠKIH TESTOVA U SLUŽBI PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Krunoslav Matešić

Izvršni odbor Zavoda za unapređivanje obrta u Zagrebu odlučio je na sjednici koja je održana 19. lipnja 1931. godine osnovati Stanicu za savjetovanje pri izboru zvanja, što se danas drži službenim datumom njezina osnutka (Spomenica Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, 2004). Stanica je počela s radom 2. siječnja 1932. godine.

U njoj su bili zaposleni botaničar i liječnik dr. Aurel Forenbacher (1882. - 1972.) (Šugar, 1998), kao direktor, koji je kandidatima utvrđivao zdravstveni status, i psihotehničar dr. Zlatko Pregrad (1903. - 1983.) (Previšić, 1998.). Psihotehnika je tada bila sinonim za primijenjenu psihologiju. Od samog osnutka u Stanici su se primjenjivala različita psihodijagnostička sredstva. Među prvim testovima bila je primjenjivana Bobertagova (1879.-1934.) adaptacija Binet-Simonova testa, koju je napravio sâm Pregrad 1933.

Godine 1935. Pregrad je priredio novi oblik Binet-Simonove ljestvice prema češkoj adaptaciji Cyrila Stejskala (1890.-1969.). Zatim je uslijedila prerada Vojnog alfa (Bujas, Pregrad, Agapov, 1935.) i Vojnog beta testa (Pregrad i Agapov, 1937.). Prvi neprojektivni klinički upitnik koji se pokušao uvesti bio je "ciklostilski umnožen 'Tests de caracteres par Heuyer, Courthial, Dublneau et Neron' (Pregrad i Agapov, 1937.), što je bila francuska prerada Woodworthova Lista osobnih podataka iz 1917., koji je doradila za primjenu na djeci njegova asistentica Grace Methews 1924, (Izvjestaj ... , 1938, str. 14.).

Zoran Bujas (1910.-2004.) je s 1. studenoga 1935. bio privremeno angažiran u radu Stanice. On je 1936. g., u sklopu svoga studija kod Henria Piérona (1881.-1964.), između ostaloga, hospitirao i u Institut national D'orientation professionnelle (INDOP). Nakon što se 1937. vratio iz Pariza, Bujas je kao istaknuti stručnjak za psihotehniku postao stalnim psihologom u Stanici (Pavlina, 1989.b, Spomenica ..., 2004.). Ramiro Bujas i Zoran Bujas (1937.), objavljuju 'Seriju Z', test za mjerenje inteligencije kao prvo, potpuno originalno djelo domaćih autora.

U razdoblju od 1935. do 1948. Zoran Bujas je, bilo samostalno, bilo u suradnji, konstruirao desetak psihologijskih testova i upitnika. Tu posebno treba navesti Seriju 'R-II'(Bujas, Petz, 1944.) i B.O.B. seriju (Bujas, Ostojčić, 1942.).

U uvodu B.O.B. serije autor je dao svoje objašnjenje inteligencije. "Da izbjegnemo neodređenom pojmu sposobnosti, koji je psihologija dobila u naslijeđe od stare psihologije 'moći', mi bismo sasvim kratko mogli reći: inteligencija je osjetljivost za probleme. S tom smo definicijom inteligenciju jasnije odredili, jer je pojam osjetljivosti određeniji od pojma sposobnosti." (Bujas, Ostojčić, 1942., str. 23). Kao što znademo, vrhunac razrade ovog pristupa je sastavljanje i objavljivanje Problemnog test (Bujas, Szabo, Kolesarić, 1966., 1981.).

Staljinov napad na Tita objavom rezolucije IB-a 28. lipnja 1948. izazvao je različite otpore vodstva KP-a FNRJ. Tito je, između ostaloga, poveo akciju kojom je pokušao dokazati Staljinu svoju pravovjernost. Na tragu proklamirane potrebe 'ideološkog raščišćavanja s klasnim neprijateljem' došlo je do različitih obračuna s intelektualcima za koje se sumnjalo da se suprotstavljaju uspostavi 'narodne demokracije'. Tako su pravovjerni partijci Filozofskog fakulteta u Zagrebu proveli ideološki obračun s profesorima, asistentima i studentima za koje je Partija utvrdila da su 'neprijatelji naroda'. Obračun s profesorima ondašnjeg Instituta za psihologiju zbio se 18. prosinca 1948. U tom napadu, izričito su navedeni psihologijski testovi kao i dotadašnja praksa testiranja u Hrvatskoj u smislu ideološkog zastranjivanja. Pozivajući se na zabranu psihotehničkih sredstava u SSSR-u, zaključeno je da to treba učiniti i kod nas (Borba za idejnost i čistoću u nauci, 1949., str. 4). Tada je u Hrvatskoj jedino stvarno testiranje postojalo samo u okviru profesionalne orijentacije. Kao posljedica ovog napada ukinut je Zavod za psihologiju i fiziologiju rada, a petero zaposlenih, Zoran Bujas, Boris Petz (1919.-2005.), Angelina Borić (1907.-?), Jelena Kajfeš (1897.-1987.) i Milutin Dobrenić (1917.-2003.) ostali su preko noći bez posla.

Zabrana testova i testiranja u Hrvatskoj održala se tri godine. Nakon što je ondašnja država pristupila Međunarodnoj organizaciji rada, 23. svibnja 1951. god. (Vinski, 1971.), 1952. godine ponovno se osniva Savjetovalište za izbor zvanja. Njegov rukovodilac postaje Jelena Kajfeš. Budući da je arhiva Stanice/Zavoda bila sačuvana, bio je sačuvan i dio testova, pa je profesionalna orijentacija krenula u novi razvoj. Sve do kraja 1950-ih glavnina psihologijskog testiranja u Hrvatskoj vezuje se i dalje uz profesionalnu orijentaciju i zapošljavanje.



Osnutkom Republičkog zavoda za zapošljavanje radnika 1960. g. ta ustanova postaje glavni izdavač psihologijskih testova. Sljedećih 15-ak godina Zavod pokreće, financira i objavljuje gotovo 40 publikacija vezanih uz standardizacije i evaluacije psihodijagnostičkih sredstava u Hrvatskoj.

Ranih 1960-ih Bujas sa suradnicima razvija u okviru Psihologijskog instituta niz instrumenata, od kojih će većina poslije biti objavljena od strane Republičkog zavoda za zapošljavanje. Tada nastaje NSI (Bujas, Bartolović i Vodanović, 1963.), koju čine Test neuravnoteženih struktura, Poliprofilni test, Test kombiniranih rješenja i Test višestrukih rješenja; zatim, Test klasifikacije (Bujas i Fulgosi, 1962.), Test simboličke transpozicije (Bujas i Sremec, 1963.), itd.

Pokušavajući pronaći povijesnu točku koja bi općenito bila bitna za razvoj psihologijskog instrumentarija, prihvaćam tumačenja povjesničara (Matković, 2003.) da je Privredna reforma iz 1965. godine sigurno prijelomnica u ekonomskom funkcioniranju bivše Jugoslavije. Naime, Privredna reforma je inicirala proces decentralizacije ekonomskog odlučivanja, odnosno, kako navodi Dora Vinski, "[To je] razdoblje društveno-ekonomske reforme za koju je karakterističan prijelaz od ekstenzivnog na intenzivno zapošljavanje, povećanje broja nezaposlenih radnika, odlazak na rad u inozemstvo, postojanje viška radnika u radnim organizacijama" (Vinski, 1971., str. 9).

Nakon 1965., kada se intenzivira rad Zavoda za zapošljavanje, sve do sredine 1970-ih, razdoblje je intenzivnog objavljivanja prethodno spomenutih instrumenata Zorana Bujasa i njegovih suradnika.

Zavod objavljuje B-seriju (Bujas, 1966. a), Test znanja iz matematike (Bujas, Kajfeš, Krstić, Krković i Petz, 1966.), M-seriju (Bujas, Petz, 1967.); Neverbalnu seriju za ispitivanje inteligencije (Bujas 1966. b), Test kombiniranih rješenja (Bujas, Bartolović i Vodanović, 1967. a); Test neuravnoteženih struktura (Bujas, Bartolović, Vodanović, 1967. b); Test višestrukih rješenja (Bujas, 1967. b); Poliprofilni test (Bujas, 1967. d); Modifikaciju Ravenovih progresivnih matrica (Bujas, 1966. b), N - upitnik (Bujas i Radošević, 1977.) i na kraju Problemni test (Bujas, Szabo i Kolesarić, 1981.). N upitnik Zorana Bujasa i Zlate Radošević razvijen je i najprije objavljen u Psihologijskom institutu u Zagrebu 1966. godine, da bi poslije bio objavljen od strane Zavoda za zapošljavanje. Isto je bilo i s Problemnim testom. Zoran Bujas je napravio posebnu modifikaciju Ravenovih progresivnih matrica (Bujas, 1966. b).

Republički zavod za zapošljavanje iz Zagreba pojavio se sredinom 1960-ih kao investitor standardizacija triju testova Zorana Bujasa. Standardizacija je provedena na ukupno 2304 sudionika mjerenja, učenica i učenika osmih razreda iz 35 osnovnih škola u selima, mjestima i gradovima u Hrvatskoj. Pripremni poslovi započeli su 1965., testiranja su obavljena šk. god. 1967/68., da bi konačno same norme bile objavljene 1971. Uz isti uvodni tekst koji je sadržavao opće podatke o postupku, norme su publicirane u tri zasebne knjige koje su obuhvaćale Neverbalnu seriju za ispitivanje inteligencije (NSI) (Momirović, Tarbuk, Vinski, 1971. c.), Bujasovu verbalnu bateriju za ispitivanje inteligencije (B-serija) (Momirović, Tarbuk, Vinski, 1971. a) i Modifikaciju Ravenovih progresivnih matrica (Momirović, Tarbuk, Vinski, 1971. b).

Istih 1960-ih, pa i u sljedećih petnaestak godina testovima su se bavili i drugi autori. Tako je u monografiji 'Evaluacija dijagnostičkih metoda', koju je objavio Republički zavod za zapošljavanje, obrađeno desetak instrumenata koji su već postojali u psihodijagnostičkoj praksi (Momirović i Kovačević, 1970.). To su bili Domino 48, Revidirana serija beta, BINOP-ova serija SVPN-1 i SVPN-2, Cornell Index, itd.

Konstantin Momirović (1932.-2004.) u izdanju Republičkog zavoda za zapošljavanje u Zagrebu objavljuje 1971. Upitnik ličnosti '18PF' (Momirović, 1971.). Ni Upitnik kao ni sam model nisu našli značajniji broj pristaša u psihodijagnostičkoj praksi.

Polovinom 1970-ih ondašnji Savezni zavod za zapošljavanje inicira standardizaciju Multifaktorske baterije testova (MFBT). Norme za Hrvatsku izdaje RSIZ za zapošljavanje (Tarbuk, 1977.).

Zavodu za zapošljavanje bila su osigurana proračunska sredstva za ove brojne standardizacije, evaluacije i nova izdanja.

Kolege iz prakse zapošljavanja i profesionalne orijentacije u ovom su razdoblju također ostvarili znatne doprinose u razvoju psihodijagnostičkih sredstava. Ističu se doprinosi kolegica i kolega koji su bili zaposleni u središnjoj službi Zavoda za zapošljavanje (Miharija, 1975.; 1977.; 1983.; Miharija i Tarbuk, 1981.; Mijić, 1974.; Sobota, 1986.; Vinski i Tarbuk, 1967.). Javili su se i drugi autori iz područja profesionalne orijentacije (Tadin, 1969., itd.)

Više djelatnika zagrebačkog Zavoda za zapošljavanje priredilo je 1975. godine na ukupno 513 polaznika drugih razreda tadašnjih centara za obrazovanje, ustvari bivših strukovnih škola regionalne, 'zagrebačke' norme za Revidiranu seriju beta, M - seriju, tri subtesta iz DAT-a te 'Test C' (Prečrtavanje ključa, ključa za vijke i ženskog veziva) i 'Testa K' (Savijanje žice prema uzorku ključa). Nije moguće utvrditi kada je nastala Bujasova adaptacija 'Testa K'.

Praktično u isto vrijeme napravljena je i standardizacija M-serije, Revidirane serije beta i dvaju subtestova iz DAT-a za osobe od 18 do 50 godina. Uzorci su bili varijabilni između otprilike 1100 i više od 1200 pripadnika obaju spolova (Miharija, s.a.).



Jedan od vrlo velikih projekata Saveznog biroa za zapošljavanje bio je vezan uz objavljivanje i standardizaciju Multifaktorske baterije testova sposobnosti (MFBT), kako je u prijevodu nazvana General Aptitude Test Battery Beatrice J. Dvořak. MFBT je sadržavao 12 subtestova, uključujući i test aparate za provjeru psihomotoričkih sposobnosti. GATB je preuzet od Službe za zapošljavanje SAD-a. Godine 1977. objavljena je standardizacija na 4023 učenice i učenika drugih razreda srednjih škola u Hrvatskoj. Norme su bile izražene u centilima (Priručnik za psihologijsko ispitivanje s pomoću baterije MFBT, Forma – 1, 1977.). Godine 1983. objavljena je standardizacija MFBT-a P-1 za industrijske radnike. Norme su izračunate na temelju rezultata 547 sudionica i sudionika koji su imali kvalifikacijsku strukturu: NKV, KV i VŠS i VSS (Miharija, 1983).

Osamostaljivanjem Republike Hrvatske, promjenom političko-privrednih uvjeta, ostvarile su se pretpostavke za osnivanje privatnih izdavačkih poduzeća. Prisjetimo se, u socijalističkom sustavu izdavaštvom, kao posebno važnom društvenom djelatnošću, privatnici se nisu mogli baviti. Mogli su objavljivati samo svoja djela u vlastitoj nakladi.

No, psihodijagnostička sredstva objavljena od strane Zavoda za zapošljavanje distribuirana su i psiholozima izvan službe profesionalne orijentacije i zavodskih posredovanja pri zapošljavanju. Rabili su ih ponajprije industrijski i organizacijski psiholozi, no isto tako i psiholozi u školama. Bez obzira na pojavu nekih novih izdavača psihologijskih testova u RH, svijetle tradicije Zavoda nije moguće tek tako dostići.

\*) Zahvaljujem kolegici Mirjani Zečirević na kritičnom čitanju teksta. K.M.



**Naziv: PROFESIONALNO USMJERAVANJE U OBRAZOVNOM SUSTAVU****Autor:** Mihaela Dubravac Šigir, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa**Sažetak:**

Profesionalno usmjeravanje/orijentacija ima svoje mjesto u obrazovnom sustavu, može se reći, od samih početaka uspostavljanja školstva i institucionalizacije učenja. Ona je imanentni dio svakoga procesa učenja jer učenjem pojedinac mijenja sebe i okolinu, utječe na oblikovanje svog identiteta, a dio identiteta je i slika o sebi u profesionalnom smislu.

Hrvatski obrazovni/kvalifikacijski sustav predstavlja dio velikoga sustava čija je svrha sveobuhvatno provođenje složenih i trajnih postupaka kojima osoba postiže i dalje razvija svoje profesionalno putovanje.

Usluga informiranja, vođenja i savjetovanja u području odgoja i obrazovanja pruža se u skladu s postojećim strateškim i programskim dokumentima, zakonima i provedbenim propisima te preuzetim međunarodnim obvezama (konvencije, sporazumi, memorandumima, deklaracije...).

U radu je prezentirana raznovrsnost mjera, nositelja i aktivnosti obrazovnoga sustava koje neposredno i posredno oblikuju temelje za donošenje profesionalnih odluka svojih učenika i polaznika.

Stručni suradnici i nastavnici imaju zakonski utemeljene obveze i prava u području stručnog usavršavanja osobito iz komunikacijskih, organizacijskih, psihoterapijskih znanja i vještina potrebnih za ovu vrstu usluga.

Obrazovni sustav također koristi i druge dionike za potrebe usluga profesionalnog usmjeravanja poput roditelja učenika i stručnjaka iz različitih okruženja (javnih institucija) te ima potporu u stručnim agencijama, vijećima i tijelima koja svojim kapacitetima, zakonodavnim i strateškim okvirom te projektnim radom provode brojne i složene aktivnosti temeljene na zajedničkim nacionalnim i europskim razvojnim ciljevima.

Podržavanje partnerskoga rada je načelo i cilj, ali i provjereno iskustvo Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa, u provedbi zadaća profesionalnog usmjeravanja za djecu, mlade i odrasle korisnike sustava..

U cijeloj mreži nositelja neposrednih poslova profesionalnoga usmjeravanja u Republici Hrvatskoj, svakako je Hrvatski Zavod za zapošljavanje sa svojim područnim službama. Sustav obrazovanja je korisnik velikoga broja njegovih usluga, a one obuhvaćaju, prije svega, pomoć učenicima i mladim ljudima (studentima) grupiranim postupcima i ciljnim skupinama.

Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa također je partner Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u uključivanju Republike Hrvatske u Europsku mrežu politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, koja funkcionira kao platforma za širenje informacija i mišljenja te kao forum za poticanje zajedničkih inicijativa zemalja, članica mreže.

**Ključne riječi:** profesionalno usmjeravanje, obrazovni sustav, partnerski rad, Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja





**Title: CAREER GUIDANCE IN EDUCATIONAL SYSTEM**

**Author:** Mihaela Dubravac Šigir, Ministry of Science, Education and Sports

**Abstract:**

Vocational guidance has its place in educational system – one could say that it has been so from the very beginnings of the establishment of school system and institutionalization of learning. It is an integral part of each learning process, because individuals change themselves and their surroundings through learning, they influence the shaping of their identity, and part of one's identity is one's professional self-image.

The Croatian educational/qualification system is part of a large system, the purpose of which is comprehensive implementation of complex and continuous processes, which help persons achieve and further develop their career path.

Information, guidance and counselling services in the area of education are provided in accordance with existing strategic and program documents, laws and implementation regulations, as well as with adopted international obligations (conventions, agreements, memorandums, declarations...)

The paper presented a variety of measures, implementing entities and activities of the educational system that directly and indirectly shapes the basis for pupils and students to make vocational decisions.

Expert associates and teachers have legal obligations and rights regarding professional training, especially regarding the knowledge and skills in the area of communication, organization and psychotherapy necessary for this kind of services.

The educational system also uses other stakeholders to provide vocational guidance, such as students' parents and experts from different areas (public institutions). It receives support from professional agencies, councils and entities that use their capacities, legislation and strategic framework and project work to implement numerous and complex activities based on common national and European development objectives.

Supporting partnership work is a principle and objective, but also the proven experience of the Ministry of Science, Education and Sport in the implementation of vocational guidance tasks for children, young and adult system users.

The Croatian Employment Service with its regional offices is certainly a part of the entire network of providers of direct vocational guidance activities in the Republic of Croatia. The educational system uses a large number of its services, including, before all, assistance to pupils and young persons (students) and group procedures for target groups.

The Ministry of Science, Education and Sport is also a partner of the Croatian Employment Service in Croatia's membership in the European Lifelong Guidance Policy Network, which works as a platform to share information and opinions and forum to encourage common initiatives of its member countries.

**Key words:** vocational guidance, educational system, partnership work, European Lifelong Guidance Policy Network



## PROFESIONALNO USMJERAVANJE U OBRAZOVNOM SUSTAVU

Mihaela Dubravac Šigir

### I. Uvod

Na samome početku nužno je istaknuti da naziv iz naslova „obrazovni sustav“ u ovome tekstu podrazumijeva sve formalne oblike stjecanja kompetencija djece, mladih i odraslih osoba za život u zajednici, učenje i rad.

To konkretno znači da je ovoga puta pojam „obrazovni“ upotrijebljen po izboru organizatora i nositelja svih aktivnosti vezanih uz obilježavanje 80 godina cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj u najširem njegovom značenju, odnosno, obuhvaća predškolski dio sustava, osnovnoškolski, srednjoškolski, visokoškolski te znanstveni dio cjelovitoga hrvatskog kvalifikacijskog sustava.

Sukladno tomu bit će iznijete i sve sljedeće informacije vezane uz provedbu djelatnosti profesionalnoga usmjeravanja unutar sustava obrazovanja.

Tek za ilustraciju, nacionalni kvalifikacijski sustav ili obrazovni sustav okvirno obuhvaća oko 2600 javnih i privatnih vrtića, škola, fakulteta, učilišta, ustanova za obrazovanje odraslih za okvirno 900.000 korisnika, 58 000 nastavnika i znanstvenika.

Sustav ima potporu u stručnim agencijama, vijećima i tijelima koja svojim kapacitetima, zakonodavnim i strateškim okvirom te projektnim radom provode brojne i složene aktivnosti temeljene na zajedničkim nacionalnim i europskim razvojnim ciljevima.

Podsjećanja radi, Agencija za znanost i visoko obrazovanje (AZVO) osnovana je sa zadaćom obavljanja poslova vrjednovanja ustanova i programa u sustavu znanosti i visokoga obrazovanja.

Pri AZVO-u djeluje Nacionalni ured ENIC/NARIC - izvještajni centar o akademskoj pokretljivosti i priznavanju visokoškolskih kvalifikacija koji je član Europske mreže nacionalnih izvještajnih centara o akademskoj pokretljivosti i priznavanju, Nacionalni centar za vanjsko vrednovanje obrazovanja (NCVVO) kojemu je, uz druge, glavna zadaća vanjsko vrjednovanje odgojno-obrazovnoga sustava, što uključuje izradbu testova, organizaciju i provedbu nacionalnih ispita i državne mature te znanstveno-istraživački rad u području edukacijskih mjerenja i vanjskoga provjeravanja znanja, vještina i ostalih kompetencija dionika sustava, Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, najmlađa agencija nastala spajanjem Agencije za strukovno obrazovanje i Agencije za obrazovanje odraslih, sa zadaćama razvoja sustava strukovnoga obrazovanja i osposobljavanja i obrazovanja odraslih, praćenja, i vrednovanja, u sklopu čega provodi prilagodbu strukovnoga obrazovanja i obrazovanja odraslih potrebama tržišta rada kroz ažuriranje obrazovnih strukovnih sektora, ažuriranje zanimanja, izradbu standarda zanimanja, modernizaciju postojećih i izradbu novih nastavnih planova i programa temeljenih na ishodima učenja.

Agencija za odgoj i obrazovanje (AZOO) sudjeluje u izradbi i provedbi nacionalnoga kurikulumu te pruža stručnu pomoć, provodi stručno usavršavanje i obavlja stručno-pedagoški nadzor nad radom odgojitelja, učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja.

Uz navedene agencije ustrojen je i niz vijeća te nacionalnih povjerenstava kako bi svako u okviru svojih posebnosti, a zajedno s brojnim dionicima razvijalo suradnju na dobrobit sustava obrazovanja u pravcu usklađivanja s društvenim, gospodarskim i pojedinačnim potrebama i interesima.

Profesionalno usmjeravanje/orijentacija ima svoje mjesto u obrazovnom sustavu, može se reći, od samih početaka uspostavljanja školstva i institucionalizacije učenja. Ona je imanentni dio svakoga procesa učenja jer učenjem pojedinac mijenja sebe i okolinu. Bilo učenje usmenom predajom ili kroz instituciju, formalno, neformalno ili informalno, ono praćeno psihološkim, tjelesnim i socijalnim razvojem osobe utječe na oblikovanje identiteta, a dio identiteta je i slika o sebi u profesionalnom smislu. Osjećati i spoznati što mogu, što želim, što me zanima, tko želim biti odnosno, čime se baviti jednoga dana, pitanja su koja zaokupljaju djecu, mlade, ali i odrasle osobe. Potraga za savršenom formulom pomoću koje ću učiti i raditi ono što volim, što me ispunjava zadovoljstvom, donosi uspjeh u društvu i sredstva za život, priča je koju možemo podvesti pod dobro obavljeno profesionalno usmjeravanje.

Naravno, ako pri tome zanemarimo sve vremenske, ljudske, ekonomske, osobne i druge faktore utjecaja na naš život.



U svakom slučaju, društva i države s više ili manje uspjeha uspostavljaju sustave profesionalnoga usmjeravanja, institucionaliziraju djelatnost, obrazuju ljudske resurse, ulažu u razvoj, istražuju i unaprjeđuju aktivnosti, a s ciljem ispunjenja temeljne svrhe profesionalnoga usmjeravanja/orijentacije; pomoći pojedincu pronaći načine i sadržaje obrazovanja te područja rada u kojima će se barem približiti prethodno opisanoj idealnoj slici.

Hrvatski obrazovni/kvalifikacijski sustav predstavlja dio velikoga sustava čija je svrha sveobuhvatno provođenje složenih i trajnih postupaka kojima osoba postiže i dalje razvija svoje profesionalno putovanje.

U cijeloj mreži nositelja neposrednih poslova profesionalnoga usmjeravanja u Republici Hrvatskoj, svakako je Hrvatski Zavod za zapošljavanje sa svojim područnim službama.

Sustav obrazovanja je korisnik velikoga broja njegovih usluga, a one obuhvaćaju, prije svega, pomoć učenicima i mladim ljudima (studentima) grupiranim postupcima i ciljnim skupinama.

Tako primjerice, provodi postupke za učenike s teškoćama u razvoju, sa zdravstvenim teškoćama s neodlučnim učenicima, onima koji imaju poteškoća u savladavanju obrazovnog programa ili žele promijeniti obrazovni program, a skupine postupaka mogu biti primjenjive za učenike, ali i za druge mlade i odrasle korisnike:

- Primjena anketa o profesionalnim namjerama učenika
- Profesionalno informiranje
- Profesionalno savjetovanje
- Izrada profesionalnog plana zapošljavanja
- Treninzi za zapošljavanje
- Sufinanciranje zapošljavanja
- Javni radovi
- Posredovanje za zapošljavanje
- Pomoć studentima u procjeni vlastitih radnih i osobnih mogućnosti - INDIVIDUALNO INFORMIRANJE I SAVJETOVANJE
- Pomoć pri stjecanju vještina aktivnog traženja posla – radionice

Za ilustraciju, u Republici Hrvatskoj svake školske godine oko 50.000 učenika, nakon završene osnovne škole, donosi odluku o izboru zanimanja i upisuje se u jedan od programa srednje škole.

Približno takav broj učenika srednje škole odlučuje o nastavku obrazovanja, odnosno o zapošljavanju. Odluke se donose na različite način, poseže se za različitim izvorima informacija, razlozi odabira su različiti, a koliko je koja od institucija dužnih provoditi profesionalno usmjeravanje zaslužna za dobru ili lošu odluku, teško bi bilo istražiti jednim istraživanjem.

Konačno, ipak je važno znati da postoji netko negdje kome je služba pomoći u situacijama izbora, na koga se može računati da će pribaviti informacije, uputiti na izvore informacija, provesti određene postupke za koje ima stručno znanje i vještinu i s kim se može, ako ništa drugo nije potrebno, razgovarati.

Učenici u osnovnim školama za svoje svakodnevne potrebe u traganju za vlastitim snagama, potencijalima, na putu svladavanja prepreka te iskušavanju slabosti imaju svoje učiteljice/lje, pedagoge, psihologe, razrednice/ke, ravnateljice/lje i druge odrasle osobe koje skrbe o njihovim potrebama.

Usluga informiranja, vođenja i savjetovanja u području odgoja i obrazovanja pruža se u skladu s postojećim strateškim i programskim dokumentima, zakonima i provedbenim propisima te preuzetim međunarodnim obvezama (konvencije, sporazumi, memorandum, deklaracije...)

Stručni suradnici i nastavnici imaju zakonski utemeljene obveze i prava u području stručnog usavršavanja osobito iz komunikacijskih, organizacijskih, psihoterapijskih znanja i vještina potrebnih za ovu vrstu usluga.

Obrazovni sustav koristi i druge dionike za potrebe usluga profesionalnog usmjeravanja poput roditelja učenika koji mogu utjecati na postupke za to službeno imenovanih stručnih radnika sustava, a doprinose kroz roditeljske sastanke, Vijeće roditelja u osnovnim i srednjim školama, radom u školskim odborima i uključujući se u diskusije na forumu koje povremeno organizira MZOŠ.

U različitim okruženjima (javnim institucijama) djeluju i drugi stručnjaci:

- sveučilišni profesori na različitim katedrama fakulteta
- liječnici medicine rada
- službenici javnih službi (vojno i policijsko osoblje)
- klinički psiholozi i psihijatri



- službenici područnih obrtničkih komora (profesori, inženjeri, ekonomisti)
- referenti ureda javnog sektora npr. županijski

Profesionalno usmjeravanje u školama najčešće se provodi putem pojedinačnih razgovora u svrhu prikupljanja podataka o učenikovim interesima, sposobnostima, vještinama i teškoćama (u okviru rada stručnih suradnika), timskim prezentacijama više institucija, predavanjima gostiju za pojedina područja rada (MORH, MUP), zidnim novinama, okruglim stolovima, izložbama prikupljenih materijala, zajedničkim susretima roditelja, učenika i predstavnika pojedinih zanimanja (pjesnici, književnici, glumci, inženjeri, liječnici, ...) i nizom drugih, često neprepoznatih aktivnosti koje značajno doprinose upoznavanju osobnih interesa i kapaciteta za određene profesionalne izbore.

U Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, među ciljevima i načelima odgoja i obrazovanja nalazimo između ostalih i uporišta za izvršenje poslova profesionalnoga usmjeravanja:

Članak 4.

- osigurati učenicima stjecanje temeljnih (općeobrazovnih) i stručnih kompetencija, osposobiti ih za život i rad u promjenjivom društveno-kulturnom kontekstu prema zahtjevima tržišnog gospodarstva, suvremenih informacijsko-komunikacijskih tehnologija i znanstvenih spoznaja i dostignuća,
- osposobiti učenike za cjeloživotno učenje.
- obrazovanje u školskoj ustanovi temelji se na decentralizaciji u smislu povećanja ovlaštenja i odgovornosti na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini,
- odgojno-obrazovna djelatnost u školskoj ustanovi temelji se na partnerstvu svih odgojno-obrazovnih čimbenika na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini.

Nacionalni okvirni kurikulum za predškolski odgoj i opće obvezno obrazovanje u osnovnoj i srednjoj školi (2010.) polazište je za nastavak razvijanja kurikulumskog procesa (predmetni kurikulumi, strategija stručnog usavršavanja, izrada priručnika i sl.) i zakonom utvrđen temelj za donošenje školskog kurikuluma. Ciljevi su omogućiti djeci i učenicima postizanje najviše razine znanja u skladu s njihovim potencijalima. Posebna se pozornost posvećuje pitanjima jednakih prava na odgoj i obrazovanje, poštivanja prava djece, posebice prava djece i učenika s teškoćama, te pripadnicima nacionalnih manjina

Nacionalni okvirni kurikulum (NOK) u dijelu svojih ciljeva zahtijeva da je potrebno:

- osigurati učenicima stjecanje temeljnih (općeobrazovnih) i strukovnih kompetencija,
- osposobiti ih za život i rad u promjenjivom društveno-kulturnom kontekstu prema zahtjevima tržišnoga gospodarstva, suvremenih informacijsko-komunikacijskih tehnologija, znanstvenih spoznaja i dostignuća,

a u opisu Očekivanih postignuća prema obrazovnim ciklusima utvrđuje da fakultativni nastavni predmeti mogu biti, primjerice, Profesionalna orijentacija i vlastita budućnost, Informacijsko-komunikacijska tehnologija, Građanski odgoj i obrazovanje, Kultura govora i slušanja, Govorništvo, Medijska kultura, Hrvatska tradicijska kultura, Arhitektura, Okoliš i kulturna baština, Dramski odgoj, Prevencija ovisnosti, Domaćinstvo, Ručni rad, klasični i strani jezici te mnogi drugi koje škola može programski izraditi te ih ponuditi učenicima, vodeći računa o njihovim potrebama.

**OČEKIVANA UČENIČKA POSTIGNUĆA PO OBRAZOVNIM CIKLUSIMA** opisuju što će učenik steći ukoliko izabere Profesionalnu orijentaciju i vlastitu budućnost kao fakultativni sadržaj:

I. Ciklus: Profesionalno usmjeravanje

Učenici će:

- razlikovati zanimanja u školi, obitelji i užoj zajednici
- razlikovati zanimanja koja su uključena u ostvarivanje kakva poduzetničkoga pothvata ili u rad poduzeća
- donositi odluke o planiranju svoga slobodnoga vremena i izboru izvannastavnih aktivnosti.

II. Profesionalno usmjeravanje

Učenici će:

- razlikovati zanimanja koja su uključena u ostvarivanje kakva poduzetničkoga pothvata ili u rad poduzeća te prepoznati ulogu i važnost svakoga pojedinca za uspjeh cjeline
- osvijestiti samopouzdanje utemeljeno na vlastitim sposobnostima kojima mogu
- zadovoljiti svoje potrebe i pridonijeti razvoju sredine u kojoj učenik živi
- utemeljeno donositi odluke o planiranju svoga slobodnoga vremena i izboru
- izvannastavnih i izvanškolskih aktivnosti



### III. Profesionalno usmjeravanje

Učenici će:

- donositi obrazložene odluke o vlastitomu obrazovanju, profesionalnomu i osobnomu
- razvoju
- odgovorno se odnositi prema vlastitomu uspjehu u obrazovanju
- prepoznati svoje talente i sposobnosti za određena područja rada i stvaralaštva na temelju postignuta školskoga uspjeha i sudjelovanja u djelatnostima škole te suradnje s različitim ustanovama i organizacijama u mjesnoj zajednici
- navesti osnovne čimbenike potrebne za pokretanje i održavanje posla.

### IV. Ciklus: u strukovnim programima

Učenici će:

- istražiti i razložno objasniti mogućnosti nastavka školovanja i daljnjega usavršavanja
- prepoznati svoje talente i sposobnosti za određena područja rada i stvaralaštva na temelju postignutoga školskoga uspjeha i sudjelovanja u djelatnostima škole te suradnje s različitim ustanovama i organizacijama u mjesnoj zajednici, Hrvatskoj i Europi
- odgovorno koristiti svoje znanje, sposobnosti i vještine/umijeća u profesionalnomu napredovanju.

### IV. Ciklus: u gimnazijskim programima

Učenici će:

- istražiti i razložno objasniti mogućnosti nastavka školovanja i daljnjega usavršavanja
- prepoznati svoje talente i sposobnosti za određena područja rada i stvaralaštva na temelju postignuta školskoga uspjeha i sudjelovanja u djelatnostima škole te suradnje s različitim ustanovama i organizacijama u mjesnoj zajednici, Hrvatskoj i Europi.

## **II. Pregled raznovrsnosti mjera, nositelja i aktivnosti obrazovnoga sustava koje posredno oblikuju temelje za donošenje profesionalnih odluka svojih učenika i polaznika:**

Hrvatski zavod za zapošljavanje u suradnji sa školama kontinuirano provodi identifikaciju darovitih učenika. Tijekom 2009. godine ukupno je savjetovano 218 učenika u svrhu identifikacije darovitosti. Savjetovanje darovitih učenika uključuje testiranje znanja, sposobnosti i interesa te psihologijski intervju, a rezultat savjetovanja je preporuka za najprimjereniji nastavak školovanja i daljnji profesionalni razvoj učenika.

U svrhu poticanja darovitih učenika Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa sufinancira i provodi sljedeće programe rada s darovitim mladima:

- Projekt „Najljepši školski vrtovi“ – u 2009. godini raspisan je natječaj za sve osnovne i srednje škole i srodne odgojno-obrazovne ustanove za djecu i mladež.
- Govornička škola – u 2009. godini održane su i sufinancirane 33. i 34. govornička škola.
- Hrvatsko društvo glazbenih i plesnih pedagoga – pod pokroviteljstvom Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa organizirana su predavanja, seminari i stručno usavršavanje nastavnika u sklopu Centra izvrsnosti.
- Olimpijade: 2 informatičke, astronomska, matematička, kemijska, šumarska, filozofska, fizička.
- Sufinanciranje projekata i sudjelovanja na natjecanjima: Međunarodno natjecanje mladih pekara, projekt „Istrijada“, projekt „Kulturijada“, projekt „Makarska zvjezdarnica“, projekt „Eko dani“, Međunarodno natjecanje u poznavanju grčkog jezika, gudačko natjecanje „Rudolf Matz“.
- Međunarodna konferencija Harvard Model United Nation.

Sveukupno je sufinancirano 8 olimpijada i 12 ostalih aktivnosti vezanih uz rad s darovitim učenicima.

Natjecanja i smotre učenika osnovnih i srednjih škola temelje se na utvrđenim nastavnim planovima i programima.

Natjecanja i smotre, koja provodi Agencija za odgoj i obrazovanje, održavaju se u 33 kategorije, a provode se na tri razine: školskoj, na kojoj se natjecalo 163.525 učenika.

Sveukupno je sufinancirano 8 olimpijada i 12 ostalih aktivnosti vezanih uz rad s darovitim učenicima.

U suradnji sa Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, a povodom 40. obljetnice sustavnog rada s darovitim učenicima u 2009. godini, u područnoj službi Sisak organiziran je simpozij „Identifikacija



nadarenih – preduvjet potpore njihovom razvitku“. Na simpoziju je prezentiran način rada s nadarenim učenicima (tzv. „sisački model“) te rezultati longitudinalnog istraživanja praćenja darovitih učenika.

U svrhu poticanja dostupnosti školskih prostora udrugama Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa na temelju stručnog mišljenja Agencije za odgoj i obrazovanje izdalo je 107 suglasnosti za provedbu projekata udruga u školama, a studentske udruge pri fakultetima/visokim učilištima provode svoje projekte u suglasnosti s matičnim fakultetima/visokim učilištima.

Tijekom 2009. godine izrađeno je i školama distribuirano 140.050 letaka o uslugama koje im nudi ustanova CARNet, te 190.000 publikacija o interaktivnim sadržajima u svrhu širenja informacija o mogućnostima besplatnog i brzog pristupa Internetu mladima, odnosno podizanja razine informatičke pismenosti mladih.

Kontinuirano je poticana suradnja obrazovnih ustanova s nevladinim sektorom te se u centrima nacionalnih organizacija provode programi za mlade. U skladu s navedenim u okviru Hrvatske zajednice tehničke kulture i njenih saveza organizirana su natjecanja mladih tehničara na školskoj i županijskoj razini (na školskoj razini 7.478 učenika, a na županijskoj 2.303 učenika). U Nacionalnom centru tehničke kulture organizirana je X. zimsko škola tehničkih vještina (27 učenika), radionica robotike (24 učenika osnovne škole i 15 učenika srednje škole). Hrvatski savez informatičara je proveo XIV. zimsku školu informatike (224 učenika osnovne i srednje škole). Na XVIII. danima mladih informatičara Hrvatske sudjelovalo je 168 učenika; na XV. informatičkoj olimpijadi sudjelovalo je 20 učenika, a XIX. kamp mladih informatičara pohađalo je 82 učenika.

Natjecanja i smotre učenika osnovnih i srednjih škola temelje se na utvrđenim nastavnim planovima i programima. Natjecanja i smotre, koja provodi Agencija za odgoj i obrazovanje, održavaju se u 33 kategorije, a provode se na tri razine: školskoj, na kojoj se natjecalo 163.525 učenika, županijskoj na kojoj je sudjelovalo 38.503 učenika i državnoj razini natjecanja na kojoj je sudjelovao 6.821 učenik.

Učenici iz Republike Hrvatske su se 2009. godine natjecali na 13 međunarodnih natjecanja i na njima je 23 učenika osvojilo jedno od prvih tri mjesta, a pripremalo i pratilo ih je 18 mentora. Natjecali su se u sljedećim kategorijama: matematika, informatika, kemija, fizika, biologija, astronomija, debata, pisanje eseja i gluma.

Učenici osnovnih škola, gimnazija i učenici iz općeobrazovnih predmeta strukovnih škola 2009. godine natjecali su se u 27 kategorija u općeobrazovnim predmetima: jezično-umjetničkom, prirodoslovno-matematičkom, humanističkom, tehničkom, umjetničkom, zdravstvenom, ekološkom i drugim programima.

Osim navedenih natjecanja na državnoj razini učenici su sudjelovali na sljedećim smotrama: LiDraNo, Smotra projekata iz područja Nacionalnog programa odgoja i obrazovanja za ljudska prava i demokratsko građanstvo, 47. revija filmskog i video stvaralaštva, Dani kruha, Smotra učeničkih zadruga i Domijada.

Proveden je natječaj za financijske potpore projektima udruga u području izvaninstitucionalnoga odgoja i obrazovanja djece i mladih u školskoj godini 2009./2010. Svrha Natječaja je izvaninstitucionalnim oblicima odgoja i obrazovanja, izvan redovne nastave, zadovoljiti interese i potrebe djece i mladih. U Natječaju za školsku godinu 2009./2010. bila su tri (glavna) područja aktivnosti: Zaštita i promicanje ljudskih prava, Preventivno djelovanje među djecom i mladima te Unaprjeđenje kvalitete života djece i mladih. Treba naglasiti da je bilo sveukupno 15 potpodručja aktivnosti. Na Natječaj se javilo ukupno 289 udruga, a odobren je 151 projekt u ukupnom iznosu od 4.735.000,00 kuna.

Sukladno natječaju za financijske potpore projektima udruga u području izvaninstitucionalnoga odgoja i obrazovanja djece i mladih u školskoj godini 2009./2010. u svrhu zaštite i promicanja odgoja i obrazovanja za očuvanje prirode i održivi razvoj osigurana je financijska potpora u iznosu od 255.000,00 kuna za 11 projekata udruga.

Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa također je, sukladno natječaju za financijske potpore projektima udruga u području izvaninstitucionalnoga odgoja i obrazovanja djece i mladih u školskoj godini 2009./2010., sufinanciralo 11 projekata koji se bave mladima izloženim rizicima ranijeg napuštanja obrazovanja te mladima s teškoćama u razvoju koji su također izloženi tom riziku, u iznosu od 390.000,00 kuna.

Ministarstvo je odobrilo i 5 projekata udruga za sufinanciranje u školskoj godini 2009./2010. usmjerenih informiranju o mogućnostima obrazovanja i doškolanja mladih iz socijalno isključenih skupina.

Sukladno provedbi Državnog pedagoškog standarda za srednju školu Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa je odobrilo zapošljavanje novih stručnih suradnika u srednjim školama u svrhu nastavka uspostavljanja školskih stručnih timova.



Srednje škole u sve većem broju održavaju dane „Otvorenih vrata“ kako bi se učenici 8. razreda bolje informirali o nastavnim programima pomoću kojih će stjecati zamišljene strukovne i općeobrazovne kompetencije.

Uvođenje državne mature rezultiralo je izraženijom potrebom učenika srednjih škola za sve ranijim intervencijama u smislu profesionalnoga usmjeravanja, odnosno odabira zanimanja. Sukladno navedenom, obrazovni sustav u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje započinje s provođenjem aktivnosti profesionalnog usmjeravanja učenika u trećem, a često ponovno i u četvrtom razredu srednjih škola.

Učenicima se osiguravaju i informacije o nastavka školovanja i/ili mogućnostima zapošljavanja te ih se upućuje na sudjelovanje u svim događajima koje priređuju institucije visokog školstva.

U svrhu poticanja učenja za poduzetništvo, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa je kao dionik u izradi Strategije učenja za poduzetništvo, a sukladno natječaju za financijske potpore projektima udruga u području izvaninstitucionalnoga odgoja i obrazovanja djece i mladih u školskoj godini 2009./2010. osiguralo financijsku potporu za 12 projekata/udruga za koje je jedan od uvjeta pri odobravanju financijske potpore bio projektno promicanje odgoja i obrazovanja za poduzetništvo te se dio navedenih projekata bavi pripremom mladih za zapošljavanje.

Također, u suradnji s organizacijama civilnog društva, Ministarstvo provodi informiranje i/ili osposobljavanje mladih (izvaninstitucionalni oblici odgoja i obrazovanja) kako bi se bolje uključili u svijet rada i poduzetništva.

U svrhu prevencije nepohađanja i napuštanja škole putem poticanja nastavka obrazovanja stvoren je preduvjet za uvođenje evidencije i praćenje statističkih pokazatelja nepohađanja osnovne i srednje škole, kao i prekida obrazovanja, odnosno razvijena je e- Matica (jedinствена baza podataka osnovnih i srednjoškolskih ustanova, učenika, programa i drugih aktivnosti koja trenutno sadrži oko 30 milijuna podataka) koja je uspješno implementirana te se kontinuirano popunjava novim podacima.

Visoko obrazovanje kao sastavni dio obrazovnoga sustava također je usmjereno na usklađivanje obrazovne ponude sa stvarnim potrebama društva, ali i pojedinaca. S tim u vezi je izrađen Priručnik "Službe za profesionalno savjetovanje na hrvatskim sveučilištima" financiran kroz projekt "Platforma za službe za profesionalno savjetovanje u Hrvatskoj" koji financira Europska komisija u sklopu TEMPUS programa (TEMPUS SCM C007A05-2005-HRV).

Provedba projekta je rezultat procjene vrijednosti i značenja službi za profesionalno savjetovanje koji su prepoznati kao dvojaki, kako je navedeno u uvodnoj riječi Priručnika: omogućiti bolju povezanost sveučilišta i tržišta rada te, s druge strane, svojim djelatnostima postojećim studentima omogućiti uspješnije studiranje i bolje definiranje obrazovnih ciljeva- da bolje odgovaraju potrebama svojih studenata.

U listopadu 2005. godine Institut za razvoj obrazovanja počeo je s provođenjem projekta koji je imao dva glavna cilja: provesti analizu potreba za uvođenjem službi za profesionalno savjetovanje na hrvatska sveučilišta, te predložiti modele službi za profesionalno savjetovanje koji odgovaraju specifičnim potrebama svakog pojedinog sveučilišta u Hrvatskoj.

Nepostojanje takvih studentskih službi za rezultat ima studentsku populaciju koja započinje neusmjereni studij, ima nejasne profesionalne ciljeve i nedovoljno razvijene sposobnosti zapošljavanja.

Stoga je mjera, kojom bi se mogli riješiti uočeni problemi, osnivanje službi za profesionalno savjetovanje kao sastavnog dijela strukture hrvatskih sveučilišta, ali naravno, kao nastavak prethodno uspješno obavljanih poslova cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja/savjetovanja, od djetinjstva do odrasle dobi.

Potreba studenata za službama za profesionalno savjetovanje na hrvatskim sveučilištima izražena je prikazom rezultata istraživanja i izvješća o provedenoj anketi među studentima druge i četvrte godine na šest javnih sveučilišta u Hrvatskoj.

Ukupan broj ispitanika bio je 1269, a prema pokazateljima, 31,8% studenata u Hrvatskoj zadovoljno je informacijama koje dobivaju na sveučilištu o ponudama za zapošljavanje nakon stjecanja diplome, a 3,7% vrlo je zadovoljno. 52,6% studenata pretežno je ili potpuno nezadovoljno, studenti većinu informacija dobivaju kombinacijom različitih izvora na sveučilištu (kolege i profesori) i izvan sveučilišta (obitelj i drugi kontakti izvan sveučilišta), 43,9% hrvatskih studenata informacije dobiva od kontakata izvan sveučilišta, 39,4% od drugih studenata, 25,8% od obitelji i 20,9% od profesora.



### III. Suradnjom do boljih rezultata u provedbi profesionalnog usmjeravanja u obrazovnom sustavu

Podržavanje partnerskoga rada je načelo i cilj, ali i provjereno iskustvo Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa, u provedbi zadaća profesionalnog usmjeravanja za djecu, mlade i odrasle korisnike sustava.

To je najracionalnije i najučinkovitije raspolaganje kapacitetima, sredstvima, temeljeno na tradiciji obrazovnoga sustava i razvoja službi profesionalnoga usmjeravanja na nacionalnoj razini

Sukladno navedenim načelima, Ministarstvo je partner Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u uključivanju Republike Hrvatske u Europsku mrežu politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Mreža funkcionira kao platforma za širenje informacija i mišljenja, te kao forum za poticanje zajedničkih inicijativa zemalja, članica mreže. Poseban značaj pridaje se razvoju metodologije rada Mreže i razvoja alata politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja kao eksplicitnom cilju tijekom treće faze rada za razdoblje 2011. – 2012. godinu. Zadatak članica Mreže je usredotočiti se na teme na razini EU, a prema četiri predložena radna paketa, koje su ujedno nacionalni prioriteti. Republika Hrvatska sudjeluje u dva radna paketa Mreže:

- Vještine upravljanja karijerom (Rezolucija Vijeća o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju 2004., 2008.)
- Mehanizmi suradnje i koordinacije u politici profesionalnog usmjeravanja i razvoju sustava (Rezolucija Vijeća o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju 2004., 2008.; Zajednički referentni alati EU-a )

Profesionalno informiranje učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola, njihovih roditelja te stručnih suradnika škola redovita je aktivnost Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje.

Najčešći sadržaj informiranja odnosi se na mogućnosti nastavka školovanja, trenutačne potrebe tržišta rada, mogućnosti stipendiranja i slično. Tako je, primjerice, u 2009. godini usmeno informirano 8.472 učenika srednjih škola, od čega je skupno informirano 4.833 učenika, a individualno 3.639 učenika. Također je tiskano preko 61.000 brošura i letaka namijenjenih učenicima.

Pored navedenih aktivnosti, Hrvatski zavod za zapošljavanje nudi mogućnost informiranja putem računalnog programa „Moj izbor“. Prilagodba programa započeta je 2004. godine radi mogućnosti njegove uporabe u Hrvatskoj.

Uz Hrvatski zavod za zapošljavanje u Projektu su sudjelovali i predstavnici Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa, te Agencije za strukovno obrazovanje. Program se koristi od 2007. godine, a trenutno je u primjeni treća verzija Programa koja sadrži 307 opisa zanimanja, ažurirani podatci o obrazovanju i zapošljavanju, te druge važne informacije. U 2009. godini Program se koristio na 110 licenciranih lokacija:

- u svim područnim službama Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, u osnovnim i srednjim školama te drugim institucijama na tržištu rada
- ustanovama za obrazovanje odraslih i drugdje.

Hrvatski zavod za zapošljavanje je u suradnji s Ministarstvom znanosti obrazovanja i športa tiskao i distribuirano 2.500 brošura za buduće studente o mogućnostima upisa na studij.

Informiranje se provodi i anketiranjem namjera učenika za upis u pojedina zanimanja, što je koristan podatak obrazovnom sustavu i osnivačima škola pri planiranju upisa i kvota za pojedina zanimanja. Iskazane namjere učenika također mogu ukazivati na potrebu promocije pojedinih deficitarnih zanimanja za koja ne postoji interes učenika. Temeljem prikupljenih podataka, Zavod je u suradnji s Nacionalnom zakladom za potporu učeničkom i studentskom standardu koja dodjeljuje stipendije učenicima i studentima sudjelovao u definiranju kriterija i izradi popisa programa studija – zanimanja s obzirom na potrebe regionalnog tržišta rada za koje će se dodjeljivati stipendije.

Učenici kojima je potrebna profesionalna pomoć pri odabiru zanimanja, neuspješni učenici i oni kod kojih postoji mogućnost ispadanja iz školskog sustava uključeni su u aktivnosti profesionalnog savjetovanja koje uključuju psihologijsko testiranje, intervju, a po potrebi i pregled liječnika medicine rada.

Obrazovni sustav koristi usluge HZZ-a i pri upisu u srednju školu, osobito u slučaju upisa učenika s teškoćama, koji ostvaruju svoja prava izravnog upisa ili pravo na dodatne bodove temeljem dokumentacije, a u koju je uvršteno i obvezno stručno mišljenje službe za profesionalno usmjeravanje o raspoloživim sposobnostima i motivaciji kandidata za nastavak obrazovanja s popisom preporuka (popisa zanimanja).





Propisanim metodama i instrumentima iz svoje nadležnosti identificiraju prioritetne skupine učenika kojima je potrebna profesionalna pomoć pri odabiru zanimanja, odnosno daljnjeg obrazovanja (učenici sa zdravstvenim, socijalnim, psihofizičkim drugim teškoćama). Nakon identifikacije prioritetnih skupina učenika, pruža im se profesionalna pomoć u odabiru zanimanja, odnosno savjetovanje koje uključuje medicinsku i psihološku obradu. Rezultat savjetovanja je mišljenje o najprimjerenijem obliku obrazovanja/osposobljavanja.

Aktivnost „Sajmovi poslova“ pripada nizu modela, načina, mogućnosti pomoću koje nezaposlene osobe, učenici završnih razreda osnovnih i srednjih škola, studenti, poslodavci, pružatelji obrazovnih usluga i drugi važni dionici u području obrazovanja i zapošljavanja razmjenjuju informacije za svoje potrebe, a provedena je u 22 područne službe HZZ-a.

U suradnji s Ministarstvom znanosti obrazovanja i športa tiskano je i distribuirano 2.500 brošura za studente o mogućnostima upisa na studij, 5 regionalnih brošura pod nazivom „Kamo nakon osnovne škole?“ u nakladi od 46.000 primjeraka.

Pri uspostavi i osnivanju Centara za profesionalno informiranje i savjetovanje na Sveučilištima u Rijeci, Dubrovniku, Zagrebu i Osijeku, HZZ je bio značajan partner kroz Tempus projekt.

Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa također je obvezan i aktivni nositelj provedbe niza mjera u međunarodnim konvencijama, nacionalnim programima i strategijama vezanim uz prava djece, mladih i odraslih osoba, (npr. Nacionalni program za mlade od 2009. do 2013. Konvencija o pravima djeteta, Nacionalne strategije izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015.,.....) kao što je i ravnopravan partner u planiranju i provedbi mjera politike zapošljavanja te socijalnog uključivanja, a koje su objedinjene u dva memoranduma potpisana između Republike Hrvatske i Komisije Europske unije (JIM i JAP). Partnersko i usklađeno djelovanje u dva najznačajnija područja europskih i hrvatskih prioriteta, a čije je mjesto definirano i u Europskoj strategiji 2020, (pametna rast, održiv razvoj, rast uključivosti), posve nedvosmisleno ukazuje na značaj obrazovanja i učenja u suglasju sa svim drugim dionicima društvene zajednice bilo koje razine.

I konačno, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa dio je Operativne strukture u provedbi IV. komponente Instrumenta predpristupne pomoći (IPA) Operativnoga programa Razvoj ljudskih potencijala te je sektorski nadležno za provedbu prioriteta 2. mjere 2.2 i prioriteta 3. (Jačanje socijalnog uključivanja i integracije osoba kojima je otežan pristup tržištu rada i Unaprjeđivanje ljudskog kapitala i zapošljivosti). U okviru navedenih mjera i prioriteta provodi i priprema projekte koji svojom svrhom, ciljevima, aktivnostima, sastavom upravljačkih odbora, radnih skupina i indikatorima izrazito podupiru reformske procese obrazovnoga sustava usmjerene na usklađivanje obrazovne ponude s tržištem rada, pojedinačnim potrebama sukladno raspoloživim snagama te s potrebom cjeloživotnoga učenja. Značenje ukratko jest da svi projekti sustava obrazovanja sadrže usmjerenost na stjecanje kompetencija za rad i učenje, na pronalaženje boljih modela socijalnoga uključivanja, prohodnost i dostupnost sustava, usavršavanje pružatelja obrazovanja za provedbu novih pristupa te za osiguravanje kvalitete sustava obrazovanja uspostavo standarda i kriterija vrednovanja uvjeta i rezultata/ishoda učenja.

Profesionalno usmjeravanje u procesima promjena treba služiti korisnicima sustava obrazovanja kao sigurnosni instrument i kompas, svojom ponudom usluga službe profesionalnog usmjeravanja postaju nositelji novih informacija, ali ujedno i njihovi korisnici.

Vrijeme u kojemu živimo i radimo, u kojemu se odgajaju i obrazuju nove generacije, zahtjevno je i izaziva osjećaje nesigurnosti, tjeskobe, gubitka samopouzdanja i produljeno sazrijevanje, kako emocionalno, tako ekonomski i socijalno.

Upravo sve to potvrđuje nužnost bliske suradnje svih nacionalnih i lokalnih nositelja obrazovne i gospodarske djelatnosti kako bi udruženim znanjem, vještinama i koordinacijom mogli građanima svih životnih dobi vraćati stabilnost, davati dobre smjernice i preventivno umanjivati utjecaje novih kriza.



**Naziv: CJELOŽIVOTNO PROFESIONALNO USMJERAVANJE U REPUBLICI HRVATSKOJ S ASPEKTA HRVATSKOG ZAVODA ZA ZAPOSŁJAVANJE**

**Autor:** Mirjana Zećirević, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Središnja služba

**Sažetak:**

Priprema za zapošljavanje kao jedna od osnovnih djelatnosti Zavoda uključuje profesionalno usmjeravanje, upoznavanje metoda i tehnika aktivnog traženja posla, obrazovanje za zapošljavanje i profesionalnu rehabilitaciju (NN 80/08, 94/09, 121/10).

Profesionalno usmjeravanje uključuje informiranje, savjetovanje i praćenje profesionalnog razvoja pojedinaca, a usluge profesionalnog usmjeravanja pružaju se nezaposlenim osobama i ostalim tražiteljima zaposlenja, učenicima i studentima.

Profesionalno usmjeravanje definira se kao skup različitih stručnih postupaka kojima se identificiraju mogućnosti, interesi i kompetencije korisnika, kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju i upravljali vlastitim profesionalnim razvojem (Vijeće ministara EU, svibanj 2004).

Pristup uslugama profesionalnog usmjeravanja pri tome se temelji na tzv. 'sustavu lijevka', odnosno polazi se od toga da najveći broj korisnika bude informiran (putem grupnog i individualnog informiranja, samo-informiranja, računalnog programa Moj izbor, itd.), manji broj korisnika uključuje se u grupno savjetovanje a najmanji broj korisnika prolazi cjelokupni postupak psihološko-medicinske obrade, koji je najzahtjevniji te koristi najviše financijskih i ljudskih resursa. Kontinuirano se provode aktivnosti informiranja i savjetovanja mladih tražitelja prvog zaposlenja te učenika završnih razreda srednjih škola.

Procesi profesionalnog usmjeravanja koji se provode u Zavod uvažavaju s jedne strane potrebe tržišta rada i mogućnosti obrazovanja, a s druge strane individualne mogućnosti i potrebe korisnika te po potrebi uključuje timsku obradu uz mogućnost psihološkog testiranja, intervjua i liječničkog pregleda specijaliste medicine rada. Također, nezaposlenim osobama s invaliditetom omogućeno je sudjelovanje i u različitim oblicima grupnog savjetovanja prilagođenim s obzirom na vrstu invalidnosti, čija je svrha poticanje aktivnog pristupa traženju posla, te ostvarivanje radne i socijalne integracije.

Radi unapređenja kvalitete sustava profesionalnog usmjeravanja i selekcije 2005. izdan je dokument "Standardi kvalitete profesionalnog usmjeravanja i selekcije u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje" čiji je cilj uspješnije utvrđivanje potreba korisnika, povećana mogućnost praćenja, usporedbe i vrednovanja kvalitete.

Tijekom 2011. godine planira se razvoj i unapređenje ICT sustava Zavoda utemeljen na modelu integracije i razmjene podataka između ključnih dionika tržišta rada s ciljem pružanja boljih i kvalitetnijih usluga klijentima, kao i osnivanje sedam Centara za informiranje i savjetovanje o karijeri – CISOK, čime će se omogućiti veća dostupnost informacija i usluga profesionalnog usmjeravanja svim potencijalnim korisnicima.

Od siječnja 2011. Godine Zavod je imenovan nacionalnim predstavnikom i koordinatorom aktivnosti u okviru Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN) s ciljem uspostave suradnje u području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja te predlaganja odgovarajućih struktura i mehanizama potpore u provedbi prioriteta identificiranih u Rezoluciji o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju (2004., 2008.).

Sustav profesionalnog usmjeravanja u Zavodu daje stalnu podršku uspostavi mreže partnerstva na nacionalnoj i regionalnim razinama, te ostvaruje intenzivnu međunarodnu suradnju bilateralnim projektima.

**Ključne riječi:** priprema za zapošljavanje, cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, standardi kvalitete



**Title: LIFELONG CAREER GUIDANCE IN CROATIA FROM THE VIEWPOINT OF THE CROATIAN EMPLOYMENT SERVICE**

**Author:** Mirjana Zečirević, Croatian Employment Service, Central Office

**Abstract:**

Employment preparation, as one of the core activities of the Croatian Employment Service, includes career guidance, introduction to active job-seeking methods and techniques, employment and professional rehabilitation training (Croatian Official Gazette no. 80/08, 94/09, 121/10).

Career guidance includes informing, counselling and monitoring of the professional development of individuals. Vocational guidance services are provided to unemployed persons and other job seekers, pupils and students.

Career guidance is defined as a set of various professional procedures to identify the possibilities, interest and competencies of users for them to be able to make decisions on education, training and employment, and manage their own professional development (EU Council of Ministers, May 2004).

Access to vocational guidance services is provided using the so-called „tiered services“, that is, it starts from the fact that the largest number of users should be informed (through group and individual information provision, self-informing, My Choice software, etc.) a smaller number of users would be included in group counselling, and the smallest number of users would go through the complete procedure of psychological-medical treatment, which is the most demanding and requires the most financial and human resources. There is continuous provision of information and counselling activities for young first job seekers and final-grade secondary school students.

Career guidance processes provided at the Croatian Employment Service take into account the demands of the labour market and education opportunities on the one hand, and individual abilities and needs of users on the other, and include group counselling with a possibility of psychological testing, interviews and medical examination by a work medicine specialist, if necessary. In addition, unemployed persons with disabilities can participate in various forms of group counselling adjusted to their form of disability, the aim of which is encouragement of active approach in job seeking and work and social integration.

To improve the quality of vocational guidance and selection system, the document titled Vocational Guidance and Selection Quality Standards for the Vocational Guidance and Selection at the Croatian Employment Service was published in 2005. It aims at more successful identification of users' needs and increased opportunity for monitoring, comparison and quality evaluation.

Development and improvement of the ICT system of the Croatian Employment Service is planned in 2011, based on a model of integration and data exchange among key stakeholders in the labour market aimed at better service provision to clients. It is also planned to open seven Career Information and Guidance Centres in 2011; it will enable greater access to information and vocational guidance services for all potential users.

In January 2011, the Croatian Employment Service was selected as the national representative and activity coordinator within the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) with the aim of establishing cooperation in the area of lifelong vocational guidance and proposing adequate structures and support mechanisms in the implementation of priorities identified in the Resolution on Lifelong Vocational Guidance (2004, 2008).

The career guidance system at the Croatian Employment Service provides continuous support to the establishment of a partnership network at the national and regional levels and fosters intensive international cooperation through bilateral projects.

**Key words:** employment preparation, lifelong career guidance, quality system



## **CJELOŽIVOTNO PROFESIONALNO USMJERAVANJE U REPUBLICI HRVATSKOJ S ASPEKTA HRVATSKOGA ZAVODA ZA ZAPOŠLJAVANJE**

**Mirjana Zećirević**

### **Hrvatski zavod za zapošljavanje**

Hrvatski zavod za zapošljavanje (u daljnjem tekstu Zavod) javna je ustanova koja obavlja poslove iz svoje djelatnosti kroz Središnju službu, 22 područne službe i 96 ispostava. Nadzor nad zakonitošću rada i općim aktima Zavoda obavlja Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva. Zavod.

Razvoj usluga Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje prema različitim skupinama korisnika temelji se na primjeni zakonskih propisa u području posredovanja pri zapošljavanju, profesionalne rehabilitacije, obrazovanja i dr. te primjeni svih zakonskih akata kojima se definira ustroj i rad Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, uključujući Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (NN 80/08, 94/09, 121/10), Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 143/02, 33/05), Pravilnik o aktivnom traženju posla i raspoloživosti za rad (NN 39/09) i dr. Djelovanje Zavoda određeno je i Nacionalnim planom za poticanje zapošljavanja 2011.-2012. Hrvatski Zavod za zapošljavanje svoje aktivnosti planira i obavlja sukladno smjericama i ciljevima definiranim u Strateškom planu Zavoda za razdoblje od 2008. do 2011. godine:

1. Razviti usluge Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje radi povećanja konkurentnosti radne snage i zadovoljenja potreba na tržištu rada;
2. Razviti ljudske potencijale i administrativni kapacitet Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje;
3. Ostvariti vodeću poziciju Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje na tržištu rada uspostavljanjem partnerskih odnosa i jačanjem utjecaja na donošenje i provedbu javnih politika.

Ovako definirani strateški ciljevi predstavljaju temelj za kontinuirani razvoj usluga, ulaganje u razvoj ljudskih potencijala, za stalnu prilagodbu poslovnih procesa potrebama korisnika i partnera. U svrhu praćenja ostvarenja postavljenih ciljeva, mjera i aktivnosti postavljaju se standardi kvalitete i definiraju potrebne kompetencije savjetnika Zavoda u svim ključnim i potpornim procesima. Također su utvrđeni i analiziraju se pokazatelji uspješnosti ključnih poslovnih procesa. Tijekom 2011. planira se donošenje Strateškog plana Zavoda za razdoblje 2011.- 2013.

Prema Zakonu o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti priprema za zapošljavanje uključuje sljedeće:

- 1) profesionalno usmjeravanje,
- 2) upoznavanje metoda i tehnika aktivnog traženja posla,
- 3) obrazovanje za zapošljavanje,
- 4) profesionalnu rehabilitaciju.

Profesionalno usmjeravanje definira se kao skup različitih stručnih postupaka kojima se identificiraju mogućnosti, interesi i kompetencije korisnika, kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju i upravljali vlastitim profesionalnim razvojem.

U svrhu pripreme za zapošljavanje nezaposlenih osoba s invaliditetom Zavod može osobu uputiti na sljedeće postupke profesionalne rehabilitacije:

- 1) utvrđivanje preostalih radnih i općih sposobnosti,
- 2) profesionalno informiranje, savjetovanje i procjenu profesionalnih mogućnosti,
- 3) radno osposobljavanje, prekvalifikaciju, dokvalifikaciju i programe održavanja i usavršavanja radno-socijalnih vještina i sposobnosti u razdoblju do zapošljavanja,
- 4) pojedinačne i skupne programe unapređenja radno-socijalne uključenosti u zajednicu.



## **Strategija i Standardi kvalitete usluga profesionalnog usmjeravanja u Zavodu**

Godine 2004. usvojena je "Strategija profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje" uz glavne odrednice - jedinstvena osnova rada, razvoj sustava kvalitete usluga prema ciljnim skupinama, unapređenje i razvoj novih usluga, jedinstvena primjena i evaluacija, načelo 'fleksivnosti' (engl. 'flexicurity'), unapređenje kompetencija savjetnika, promidžba usluga, nužnost razvoja usluga prema poduzećima, partnerski pristup.

Tijekom 2005. je u sklopu programa CARDS 2001. sačinjen dokument "Standardi kvalitete profesionalnog usmjeravanja i selekcije u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje". Svrha Standarda kvalitete jest osigurati korisnicima jedinstvene i prepoznatljive vrste usluga u svim područnim službama, lakše utvrđivanje potreba korisnika, lakša mogućnost praćenja, usporedbe i vrednovanja kvalitete, te olakšano uvođenje u rad novih savjetnika.

Profesionalno usmjeravanje u Zavodu uključuje informiranje, savjetovanje i praćenje profesionalnog razvoja. Usluge profesionalnog usmjeravanja pružaju se nezaposlenim osobama i ostalim tražiteljima zaposlenja, učenicima i studentima.

### **Profesionalno usmjeravanje učenika**

Profesionalno usmjeravanje učenika završnih razreda osnovne i srednje škole predstavlja tzv. rane intervencije i ima preventivno značenje kao pomoć pri donošenju adekvatnih odluka o izboru obrazovnih programa i zapošljavanja.

Jednom godišnje Zavod provodi Anketu profesionalnih namjera učenika osnovnih i srednjih škola, temeljem kojih stručni timi škole i Zavoda definira ciljne skupine kojima su potrebne specifične usluge profesionalnog usmjeravanja. Rezultati obrade Ankete pokazali su kako oko 30% učenika ima potrebu za stručnom pomoći pri odabiru obrazovnog programa. Učenicima su omogućene usluge informiranja (grupnog, individualnog), samoinformiranja putem brošura, interneta, računalnog programa profesionalnog usmjeravanja *Moj izbor* ili profesionalno savjetovanje. Skupni rezultati Ankete ukazuju na trendove u profesionalnim namjerama učenika i prosljeđuju se dionicima u području obrazovanja i zapošljavanja na županijskoj i nacionalnoj razini.

Profesionalno usmjeravanje učenika provodi se zajedničkim djelovanjem savjetnika škola i savjetnika za profesionalno usmjeravanje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje.

Posebna pozornost pridaje se učenicima za koje se predviđa da bi nakon završetka školovanja mogli imati otežan pristup tržištu rada, odnosno učenicima s teškoćama u razvoju, zdravstvenim teškoćama, teškoćama učenja, poremećajima u ponašanju i sl. Sukladno *Odluci o elementima i kriterijima za izbor kandidata za upis u srednje škole* Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa, učenici s većim teškoćama u razvoju imaju pravo na izravan upis u srednju školu mišljenjem Službe za profesionalno usmjeravanje Zavoda. Učenici s većim zdravstvenim smetnjama imaju pravo na ostvarivanje prednosti pri upisu. Stručnom timu za profesionalno usmjeravanje upućuju se i učenici koji pokazuju neuspjeh u srednjoj školi. Stručno mišljenje o najprimjerenijem odabiru obrazovanja rezultat je profesionalnog savjetovanje učenika koje uključuje timsku obradu uz mogućnost psihološkog testiranja, intervjua, liječničkog pregleda specijaliste medicine rada. Stručno mišljenje uvažava s jedne strane potrebe tržišta rada i mogućnosti obrazovanja, a s druge strane individualne mogućnosti i potrebe učenika.

U svakoj područnoj službi Zavoda se organiziraju Sajmovi poslova, Dani profesionalnog usmjeravanja i druge manifestacije na kojima se učenici imaju priliku upoznati s ponudama obrazovnih institucija, ključnim dionicima tržišta rada te koristiti usluge profesionalnog usmjeravanja. U cilju promocije zanimanja traženih na tržištu rada Zavod u suradnji s područnim obrtničkim komorama provodi aktivnosti promidžbe obrtničkih zanimanja za učenike i financira liječničke preglede za upis učenika u ta zanimanja.

### **Računalni program za profesionalno usmjeravanje Moj izbor**

Moj izbor je računalni program profesionalnog usmjeravanja koji se koristi u područnim službama Zavoda, školama i drugim organizacijama. Namijenjen je korisnicima starijima od 13 godina: učenicima osnovnih i srednjih škola, studentima, nezaposlenim osobama, zaposlenim osobama koje razmišljaju o promjeni zanimanja i svima onima koje zanimaju različite informacije o zanimanjima.



Pružaju mogućnost korištenja triju osnovnih funkcija Programa: pretraživanje informacija o zanimanjima, o mogućnostima obrazovanja u Republici Hrvatskoj, te testiranja interaktivnim upitnikom samoprocjene interesa i vještina. Program je nastao kao rezultat prilagodbe programa „*Adult directions*“ u vlasništvu organizacije CASCAiD Ltd., Sveučilišta Loughborough u Velikoj Britaniji. Prilagodba programa započeta je tijekom 2004. godine radi mogućnosti njegove uporabe u Hrvatskoj. Pri kraju je izrada 4. verzije programa s bazom od 350 zanimanja. U cilju povećanja dostupnosti usluga planira se izrada Internet verzije programa.

### **Nacionalni okvirni kurikulum**

Nacionalni okvirni kurikulum za predškolski odgoj i opće obvezno obrazovanje u osnovnoj i srednjoj školi (dalje: NOK) ima kompetenciju kao izlaznu vrijednost procesa obrazovanja. **U NOK su, kroz temeljnu kompetenciju poduzetništvo**, ugrađene vještine upravljanja karijerom čiji se razvoj potiče kroz usluge profesionalnog usmjeravanja učenika i studenata, a naročito kroz usluge grupnog profesionalnog savjetovanja nezaposlenih osoba/tražitelja posla koje se provodi u cilju unaprjeđenja znanja i vještina aktivnog traženja posla kroz radionice.

Također, NOK podrazumijeva uvođenje profesionalnog usmjeravanja kao fakultativnog predmeta ili ga prepoznaje kroz profesionalni razvoj učenika unutar međupredmetnih tema. Profesionalno usmjeravanje uključuje informiranje o različitim aspektima tržišta rada te stručnu podršku učenicima u procesu samoprocjene njihovih interesa, sposobnosti i mogućnosti što je neophodno za donošenje odluka o vlastitom profesionalnom razvoju. Profesionalno usmjeravanje definira se kao alat politike zapošljavanja čime se naglašava njegova posrednička uloga između obrazovne ponude i potražnje na tržištu rada, odnosno ishoda obrazovanja i zahtjeva tržišta rada.

**Strategija učenja za poduzetništvo 2010.–2014. koju je usvojila Vlada RH u lipnju 2010. godine** podrazumijeva sinergiju aktivnosti svih dionika obrazovnog sektora, gospodarstva, tržišta rada, nevladinog sektora.

Hrvatski zavod za zapošljavanje prepoznao je važnost razvoja poduzetničke kompetencije kroz razvoj vještina upravljanja karijerom (engl. „*career management skills*“). Pod ovim pojmom misli se na skupinu kompetencija koje pojedincima i grupama omogućavaju da na strukturirane načine prikupljaju, analiziraju, sintetiziraju i organiziraju informacije o sebi, obrazovanju i zanimanjima; donose i provode odluke o nastavku obrazovanja i/ili uključivanju u svijet rada. Ove su kompetencije potrebne građanima osobito u tzv. tranzicijskim ili prijelaznim razdobljima koji su karakteristika koncepta suvremenog obrazovanja i zapošljavanja. Razvoj kompetencija za upravljanje karijerom pridonosi zapošljivosti, te potiče socijalnu jednakost i uključivanje.

### **Plan i metodologija praćenja, analize i predviđanja potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima, te izrade preporuka za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja**

Prema Programu gospodarskog oporavka, Vlada Republike Hrvatske je u srpnju 2010. godine donijela Uredbu o praćenju, analizi i predviđanju potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima, te izradi i uzimanju u obzir preporuka za obrazovnu upisnu politiku. Temeljem ove Uredbe, Upravno je vijeće Zavoda donijelo Plan i metodologiju praćenja, analize i predviđanja potreba tržišta rada za pojedinim zvanjima te izradi preporuka za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja. Sukladno utvrđenoj metodologiji, u prosincu 2010. godine Zavod je izradio Preporuke i uputio ih Ministarstvu znanosti, obrazovanja i športa, tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, sektorskim vijećima te obrazovnim ustanovama.

### **Profesionalno usmjeravanje u školama**

Sukladno godišnjem planu i programu rada, stručni suradnici obvezni su određen broj sati godišnje provoditi aktivnosti profesionalnog informiranja i usmjeravanja koje se ostvaruju kroz suradnju s učiteljima, predavanja za učenike, predstavljanje ustanova za nastavak obrazovanja, utvrđivanje profesionalnih interesa učenika, suradnju sa stručnom službom Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje te savjetovanje učenika.

Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa svake godine izdaje brošuru o upisima u srednje škole. Hrvatski zavod za zapošljavanje izdaje regionalne brošure namijenjene učenicima, njihovim roditeljima, nastavnicima i stručnim suradnicima škola, stručnjacima za profesionalno usmjeravanje.



Brošure sadrže informacije o uvjetima upisa, programima, stipendijama, učeničkim domovima, te uslugama profesionalnog usmjeravanja Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje.

Profesionalno usmjeravanje još uvijek nije dovoljno razrađeno u zakonskim propisima iz područja obrazovanja; osim u Nacionalnom okvirnom kurikulumu nedostavno se spominje u Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Zakonu o strukovnom obrazovanju i Zakonu o obrazovanju odraslih.

### **Uspostava studentskih savjetovanih centara na sveučilištima**

U jesen 2007. godine započeo je projekt Tempus s ciljem razvoja modela pružanja integriranih usluga za studente na hrvatskim sveučilištima. Uspostavljena su savjetovaništa na Sveučilištu u Zagrebu, Dubrovniku, Rijeci i Osijeku. Nakon završetka projekta studentski savjetovanišni centri nastavili su svoj rad te u njima student mogu dobiti usluge individualnog i grupnog savjetovanja. Organiziraju se i različite tematske radne grupe i tribine. Na Sveučilištu u Zagrebu djeluje i savjetovanište za studente s invaliditetom.

### **Profesionalno usmjeravanje nezaposlenih i tražitelja zaposlenja**

Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi informiranje i savjetovanje nezaposlenih osoba s kojima savjetnici za zapošljavanje utvrđuju individualne profesionalne planove usmjerene aktivnom traženju posla i povećanju zapošljivosti. Provodi se procjena kompetencija nezaposlenih osoba koja u slučaju utvrđenih većih prepreka za zapošljavanje može uključivati primjenu dodatnih stručnih postupaka radi utvrđivanja psihofizičkog statusa. Putem grupnog informiranja korisnici dobivaju informacije o mogućnostima zapošljavanja u pojedinim granama djelatnosti, programima obrazovanja, financijskim potporama i uslugama drugih institucija obrazovanja/zapošljavanja.

Individualno profesionalno savjetovanje uz procjenu radnih i osobnih mogućnosti nezaposlene osobe provodi se u cilju zapošljavanja, obrazovanja te upućivanja na profesionalnu rehabilitaciju. Savjetovanje provodi savjetnik za profesionalno usmjeravanje, najčešće psiholog ili drugi posebno educirani stručnjak za rad s pojedinim skupinama nezaposlenih osoba. U postupak savjetovanja također se može uključiti i liječnik specijalist medicine rada.

Grupno profesionalno savjetovanje nezaposlenih osoba /tražitelja posla provodi se u cilju unapređenja znanja i vještina aktivnog traženja posla. Osim standardiziranih radionica usmjerenih na unapređenje vještina aktivnog traženja posla u Zavodu se ovisno o potrebama regionalnog tržišta rada provode radionice namijenjene različitim ciljnim skupinama (dugotrajno nezaposlenima, mladima, osobama s invaliditetom i drugim osjetljiv skupinama).

Sve je značajnije djelovanje civilnog i privatnog sektora, samostalno i u suradnji s javnim sektorom, osobito prema specifičnim ciljnim skupinama. Neki primjeri su suradnja Zavoda sa Zajednicom saveza osoba s invaliditetom Hrvatske, Udruga Igra, Plavi telefon i slično.

Značajna je i prisutnost različitih web portala, primjerice Institut za razvoj obrazovanja omogućava ažurne informacije o visokom obrazovanju, stipendiranju i drugo u Republici Hrvatskoj i inozemstvu.

### **Obrazovne aktivnosti za unapređenje stručnih i tzv. prenosivih kompetencija**

Obrazovne aktivnosti nezaposlenih osoba organiziraju se radi usklađivanja njihovih kompetencija s trenutnim i prognoziranim potrebama na tržištu rada, povećanja njihove zapošljivosti i radne mobilnosti. Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi obrazovne aktivnosti u okviru Mjera aktivne politike zapošljavanja i u suradnji s jedinicama lokalne i regionalne (područne) samouprave, te unutar različitih programa financiranih iz fondova Europske unije.

### **Uspostava Centara za profesionalno informiranje i savjetovanje**

Centar za informiranje i profesionalno savjetovanje (CIPS) je usluga koju područne službe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje nude od 2003. svima kojima su potrebne informacije o mogućnostima zaposlenja, stanja na tržištu rada, zanimanjima, mogućnostima obrazovanja. CIPS-ovi djeluju na načelu samopomoći (uz dežurnog savjetnika) za one kojima je potrebna pomoć. U CIPS-u je moguće



korištenje računala za pisanje zamolbe i životopisa i pretraživanja slobodnih radnih mjesta. Kako bi se omogućio bolji pristup uslugama profesionalnog usmjeravanja svim građanima Republike Hrvatske planira se uspostava ovakvih Centara izvan prostora Zavoda za zapošljavanje.

### **Profesionalna rehabilitacija**

Kako bi se sustavnije pristupilo rješavanju problema zapošljavanja osoba s invaliditetom, u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje djeluje Odsjek za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. U svim područnim službama Zavoda rade savjetnici za zapošljavanje osoba s invaliditetom posebno educirani u ovom području. U suradnji sa savjetnicima za profesionalno usmjeravanje obavlja se procjena radne sposobnosti nezaposlene osobe s invaliditetom koja uključuje i psihološko – medicinsku obradu. Nezaposlenim osobama s invaliditetom omogućeno je sudjelovanje i u različitim oblicima grupnog savjetovanja prilagođenim s obzirom na vrstu invalidnosti, čija je svrha poticanje aktivnog pristupa traženju posla, te ostvarivanje socijalne i psihološke potpore.

U 2010. godini u okviru IPA 2007-2009 programa Hrvatski zavod za zapošljavanje provodio je projekt „Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada“. U sklopu projekta izrađena je studija „Položaj i potrebe osoba s invaliditetom na tržištu rada“ čiji su zaključci i preporuke bili temelj za izradu akcijskih planova za zapošljavanje osoba s invaliditetom u osam odabranih županija. Provedena je edukacija 89 savjetnika za zapošljavanje i profesionalno usmjeravanje osoba s invaliditetom. Priređene su tri vrste priručnika za savjetnike na tržištu rada, za bosobe s invaliditetom te za poslodavce. U suradnji s Fondom za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom uspostavljen je jedinstveni web portal ([www.fond.hr](http://www.fond.hr)) koji objedinjuje relevantne informacije iz područja zapošljavanja i obrazovanja osoba s invaliditetom.

Zavod kontinuirano provodi različite mjere i aktivnosti potpore namijenjene i različitim drugim socijalno osjetljivim skupinama.

### **Unapređenje kompetencija savjetnika**

U Republici Hrvatskoj nema jedinstvenog programa obrazovanja savjetnika za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje. Savjetnici su osobe koje imaju fakultetsko obrazovanje, najčešće psiholozi, pedagozi, socijalni radnici, rehabilitatori i sl. tzv. „pomažuće profesije“. Stjecanje potrebnih kompetencija provodi se temeljem jednogodišnjeg programa uvođenja u posao uz nadzor mentora. Savjetnici koji su po bazičnoj edukaciji psiholozi polažu vježbenički ispit, dobivaju licencu za rad koju izdaje Hrvatska psihološka komora. Temeljem utvrđenih potreba i sukladno financijskim i drugim resursima organiziraju se stručna usavršavanja savjetnika.

Projektom *Centar tržišta rada Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje* (IPA 2007.-2009.) čija je provedba u tijeku podržava se osnivanje Centra s ciljem obrazovanja zaposlenika Zavoda i drugih ključnih dionika na tržištu rada. Definiiraju se ključne kompetencije i standardi kvalitete za temeljne i potporne poslovne procese Zavoda; provodi analiza obrazovnih potreba savjetnika, razvijaju kapaciteti trenera za provedbu kontinuiranih stručnih usavršavanja radnika Zavoda i drugih organizacija na tržištu rada.

### **Usluge prema zaposlenima i poslodavcima**

Pored profesionalnih selekcija Zavod poduzećima suočenim s teškoćama i njihovim zaposlenicima omogućava pomoć kroz tzv. mobilne timove, te pomaže zaposlenicima u pripremi za tržište rada u vrijeme dok su još zaposleni, odnosno pruža pomoć poslodavcima kod smanjene gospodarske aktivnosti i procesu restrukturiranja. Najčešće vrste usluga su grupna i individualna informiranja, savjetovanje, pomoć u samozapošljavanju, organiziranje interne burze rada i slično.





## Planirani projekti

### **„Usluge HZZ-a klijentima: Unaprjeđenje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i ICT podrška“**

Hrvatski zavod za zapošljavanje uskoro započinje s provedbom projekta „Usluge HZZ-a klijentima: Unaprjeđenje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i ICT podrška“, u sklopu IV komponente Instrumenta pretprijetne pomoći (IPA) „Razvoj ljudskih potencijala“.

Opći cilj projekta je poduprijeti razvoj kapaciteta hrvatskih javnih institucija i relevantnih dionika u području obrazovanja i zapošljavanja za provedbu profesionalnog usmjeravanja. Nadalje, svrha projekta jest i razviti unaprjeđen ICT sustav Zavoda utemeljen na modelu integracije i razmjene podataka između ključnih dionika tržišta rada čime će se olakšati praćenje korisnika usluga profesionalnog usmjeravanja. Kroz aktivnosti projekta planirana je uspostava Nacionalnog foruma za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje te izrada prijedloga nacrtu zakonske regulative u području profesionalnog usmjeravanja. Nacionalni forum za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje je mehanizam okupljanja relevantnih dionika radi učinkovitijeg razvoja politika, mjera i aktivnosti i usklađenije pružanje usluge. Nacionalni forumi cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja do sada su osnovani u 17 europskih zemalja, a u 10 zemalja je u tijeku osnivanje takvog foruma. Projektom je planirano i osnivanje sedam Centara za informiranje i savjetovanje o karijeri izvan prostora Zavoda čime će se omogućiti veća dostupnost informacija i usluga.

### **Projekt E—savjetovanja**

U okviru programa IPA 2007-2011. planira se uspostava novog modela elektronskog savjetovanja u Zavodu namijenjenog najširim skupinama korisnika. Novi model e-savjetovanja biti će dostupan na internetu, a uključivat će informacije relevantne za profesionalno usmjeravanje i razvoj karijere, mogućnost samoprocjene kompetencija i interesa, alat pomoći za postavljanje ciljeva u traženju posla i dr.

### **Uključivanje u međunarodne asocijacije**

#### **Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja**

Republika Hrvatska je od 2011. godine uključena u rad *Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja* (engl. European Lifelong Guidance Policy Network – skr. ELGPN; <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn>), koja je utemeljena 2007. godine na inicijativu Europske komisije s ciljem ujednačavanja politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u području zapošljavanja i obrazovanja u zemljama članicama EU i zemljama kandidatima. Podrška je razvoju sustava nacionalnih politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, povezivanja s politikama zapošljavanja, cjeloživotnog učenja i socijalnog uključivanja, te razmjene iskustava i znanja među njenim članicama. Hrvatski zavod za zapošljavanje je odlukom dvaju ministarstava nadležnih za obrazovanje i zapošljavanje imenovan nacionalnim predstavnikom i operativnim partnerom projekta na razini Republike Hrvatske.

**Euroguidance mreža Hrvatska** utemeljena je pri Agenciji za mobilnost kao dio mreže centara koji povezuju sustave profesionalnog usmjeravanja u Europi. Euroguidance promovira mobilnost, omogućuje stručnu pomoć savjetnicima za profesionalno usmjeravanje te pojedincima u boljem razumijevanju mogućnosti dostupnih svim građanima Europe. Osnovana je 1999. od strane Europske Komisije unutar druge faze projekta Leonardo da Vinci.

**Međunarodno udruženje za školsko i profesionalno savjetovanje** (engl. International Association for Educational and Vocational Guidance - skr. IAEVG) čiji je Hrvatska član omogućava razmjenu iskustava stručnjaka u svijetu putem informativnih tiskovina i stručnih kongresa.



### Primjena EU strategija i smjernica

Daljnji razvoj sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj podrazumijeva uspostavu nacionalne strategije, identifikaciju tijela nadležnih za njezinu provedbu i praćenje, koordinaciju djelovanja relevantnih dionika u području obrazovanja i zapošljavanja uz jačanje njihovih kapaciteta, uključujući socijalne partnere, privatni i civilni sektor.

Navodimo nekoliko najvažnijih EU strategija koje jesu i bit će temelj razvoja cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u RH u narednom razdoblju:

**Europa 2020: Europska strategija za pametni, održivi i inkluzivni rast** među svoje ciljeve do 2020. uključuje smanjenje ranog napuštanja školovanja na 10 % te završavanje programa visokoškolskog obrazovanja za 40% mlađe generacije. Naglašava potrebu omogućavanja lakšeg ulaska mladih ljudi na tržište rada, unapređenje priznavanja neformalnog i informalnog učenja, poboljšanja obrazovnih ishoda, povećanje privlačnosti strukovnog obrazovanja, mogućnosti usvajanja kompetencija potrebnih za cjeloživotno učenje i tržište rada. Visokokvalitetni, pristupačni i koordinirani sustavi profesionalnog usmjeravanja ključni su za postizanje ovih ciljeva.

**"Strategija za nove poslove i vještine"** (engl. An Agenda for New Skills and New Jobs) je instrument kojim se nastoji pomoći EU da dostigne zajednički cilj usvojen u okviru strategije "Europa 2020" a kojim je zacrtano da se do 2020. na razini EU dostigne stopa zaposlenosti do 75% (u dobnoj skupini 20-64 godine). Ulaganje u razvoj kompetencija osnovni je preduvjet za razvoj gospodarstava i temelj europskog socijalnog modela. Tržišta rada će u budućnosti zahtijevati više razine i drugačije kombinacije kompetencija i kvalifikacija. Nužnost usvajanja transverzalnih kompetencija i cjeloživotnog učenja bit će sve izraženija.

Program **"Mladi u pokretu"** (engl. Youth on the Move) dio programa EUROPA 2020 usmjeren je mladima koji predstavljaju petinu europske populacije, čije će kompetencije biti presudne u postizanju ciljeva Europe 2020. Cilj je povećati učinkovitost i privlačnost institucija visokog obrazovanja u EU, podizanje kvalitete svih razina obrazovanja i osposobljavanja uz promidžbu studentske i mobilnosti edukatora, te poboljšanje zapošljivosti mladih osoba.

**"Mladi na djelu"** (engl. Youth in Action) je program Europske unije namijenjen mladima u dobi od 15 do 28 godina (iznimno 13-30 godina). Uspostavljen je Odlukom Europskog parlamenta i Vijeća EU za razdoblje 2007.- 2013. Cilj je potaknuti aktivno građanstvo, solidarnost i toleranciju među mladim Europljanima i uključiti ih u oblikovanje budućnosti Unije. Najveći je program EU za mlade kojim upravlja Izvršna agencija za obrazovanje, audiovizualnu politiku i kulturu (EACEA). Nudi brojne mogućnosti mobilnosti i neformalnog učenja te promiče međukulturalni dijalog.



**Naslov: EUROGUIDANCE: EUROPSKA DIMENZIJA I MOBILNOST U PROFESIONALNOM USMJERAVANJU**

**Autor:** Dragana Glivetić, Agencija za mobilnost i programe Europske unije, Euroguidance Centar Hrvatska

**Sažetak:**

**Euroguidance** je europska mreža nacionalnih centara koji povezuju sustave profesionalnog usmjeravanja u Europi, promiču mobilnost i pružaju stručnu pomoć savjetnicima za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje. Djeluje kao dio Programa za cjeloživotno učenje te uključuje više od 40 nacionalnih centara u 33 europske zemlje. Financijsku podršku Euroguidanceu trenutačno pruža Europska komisija u okviru Programa za cjeloživotno učenje, ali samo djelomično jer se dio financijske podrške osigurava iz proračuna zemalja članica mreže.

Osnovne aktivnosti Euroguidance centara razlikuju se u pojedinim zemljama, ali zajedničko im je to da su usmjerene prema ostvarenju dvaju osnovnih utvrđenih ciljeva mreže. Glavni ciljevi zajednički svim nacionalnim centrima jesu:

- promicanje europske dimenzije u profesionalnom usmjeravanju,
- pružanje informacija o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju i mobilnosti u svrhu učenja.

Oba cilja teže poticanju međunarodne mobilnosti savjetnika u profesionalnom usmjeravanju te osoba iz područja obrazovanja i osposobljavanja. Osim toga, savjetnicima u profesionalnom usmjeravanju želi se skrenuti pozornost na postojanje širokog spektra metodologija i praksi u drugim europskim zemljama.

Primarna ciljna skupina Euroguidance mreže jesu savjetnici u profesionalnom usmjeravanju. U sekundarnu ciljnu skupinu Euroguidance mreže ubrajaju se studenti, učenici, roditelji, osobe koje se bave obrazovanjem i osposobljavanjem profesionalnih savjetnika te ostali dionici sustava obrazovanja i osposobljavanja. Euroguidance centri promiču sinergiju i suradnju s drugim relevantnim europskim mrežama i inicijativama što se posebno odnosi na ELGPN, Europass i EURES. Nadalje, centri potiču suradnju s tijelima nacionalnih, regionalnih i lokalnih vlasti.

**Nacionalni Euroguidance centar** djeluje u sklopu Agencije za mobilnost i programe Europske unije.

Osnovne aktivnosti nacionalnog Euroguidance centra u promicanju europske dimenzije u profesionalnom usmjeravanju jesu poticanje međunarodne mobilnosti stručnjaka iz područja profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj i poticanje njihovog stručnog usavršavanja kroz razmjenu primjera dobre prakse i diseminaciju. Što se tiče pružanja informacija vezanih uz cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i mobilnost u svrhu učenja, glavne aktivnosti nacionalnog centra uključuju prikupljanje i diseminaciju informacija o obrazovanju i sustavu profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskoj te sudjelovanje u aktivnostima koje provodi Euroguidance. Nacionalni centar također promiče mobilnost i mogućnosti za mobilnost putem programa EU.

**Ključne riječi:** Euroguidance, profesionalno usmjeravanje, cjeloživotno učenje, mobilnost, savjetovanje, europska dimenzija, obrazovanje, osposobljavanje, Agencija za mobilnost i programe Europske unije



**Title: EUROGUIDANCE: EUROPEAN DIMENSION AND MOBILITY IN VOCATIONAL GUIDANCE****Author:** Dragana Glivetić, Agency for Mobility and EU programmes, Euroguidance, Croatia**Abstract:**

**Euroguidance** is a European network of national resource and information centres for guidance. It promotes mobility and helps guidance counsellors and individuals to better understand the opportunities available to European citizens throughout Europe. Euroguidance is part of the European Commission Lifelong Learning Programme. Nowadays, the Euroguidance network consists of more than 40 Euroguidance centres in 33 European countries. The European Commission currently provides financial support to the Euroguidance under the Lifelong Learning Programme, but it is also co-funded by the national authorities.

If we look at the main activities of Euroguidance we can see the difference among national centres. Depending on their national contexts, the Euroguidance centres may give different weight to the different tasks, but they all focus attention to the achievement of two overall objectives:

- Promoting the European dimension in guidance,
- Providing information on the lifelong guidance and mobility for learning purposes.

In response to the core objectives of the network, the tasks of the centres are focused on promoting mobility of guidance counsellors and other educational professionals. Moreover, a priority task is to make guidance practitioners aware of a range of methodologies and practices in European countries.

The main target group of the Euroguidance network are guidance practitioners. Other, more indirect, target groups include students, pupils, parents, trainers of guidance practitioners and other educational professionals. The Euroguidance centres promote a synergy by ensuring close and systematic co-operation with other related European networks (in particular ELGPN, Europass and EURES). Furthermore, the centres should also strive to develop cooperation with national, regional and local authorities.

The Agency for mobility and EU programmes acts as a national Euroguidance centre for Croatia.

The core tasks of the national centre related to promoting European dimension in guidance are promoting the mobility of guidance practitioners by making them aware of European opportunities in the field of education and training, supporting their competence development through dissemination and sharing of guidance and counselling practices in Europe. Related to providing quality information on the lifelong guidance and mobility for learning purposes, the core tasks include collection and dissemination of the information about Croatian education and guidance system and participation in the activities related to the Euroguidance. It also promotes mobility and mobility opportunities through the EU programmes.

**Key words:** Euroguidance, vocational guidance, lifelong learning, mobility, counselling, European dimension, education, training, Agency for Mobility and EU programmes



## **EUROGUIDANCE: EUROPSKA DIMENZIJA I MOBILNOST U PROFESIONALNOM USMJERAVANJU**

**Dragana Glivetić**

**Euroguidance** je europska mreža nacionalnih centara koji povezuju sustave profesionalnog usmjeravanja u Europi te promiču mobilnost i pružaju stručnu pomoć savjetnicima za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje.

Cjeloživotno učenje, veći ulazak mladih ljudi na tržište rada, povećana mobilnost unutar europskoga prostora neki su od istaknutih elemenata u *Europskoj strategiji za pametan, održiv i uključiv rast - Europa 2020*. Profesionalno usmjeravanje ključno je za postizanje ovih ciljeva. U tom kontekstu profesionalno usmjeravanje igralo je važnu ulogu u europskim politikama obrazovanja i zapošljavanja te još 1992. godine u okviru europskoga programa Petra uspostavljena Euroguidance mreža.

Danas Euroguidance mreža broji više od 40 nacionalnih centara u 33 europske zemlje. Financijsku podršku Euroguidance-u trenutačno pruža Europska komisija u okviru Programa za cjeloživotno učenje, a dio financijske podrške osigurava se iz proračuna zemalja članica mreže. Svojim radom Euroguidance mreža doprinosi ostvarenju osnovnog cilja Programa za cjeloživotno učenje, a to je promicanje Europske unije kao naprednog društva znanja s održivim ekonomskim razvojem te jačom socijalnom kohezijom.

Osnovne aktivnosti Euroguidance centara razlikuju se u pojedinim zemljama, ali zajedničko im je to da su usmjerene prema ostvarenju dvaju osnovnih ciljeva mreže.

Glavni ciljevi zajednički svim nacionalnim centrima jesu:

- 1) Promicanje europske dimenzije u profesionalnom usmjeravanju:
  - a) razvijanje europske dimenzije u nacionalnim sustavima profesionalnog usmjeravanja,
  - b) promicanje zajedničke svijesti i suradnje sudionika profesionalnog usmjeravanja u obliku prijenosa informacija, metodologije i diseminacije inovativnih praksi na razini država članica EU-a, EFTA-e i zemalja kandidatkinja,
  - c) u suradnji s Europskom mrežom politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN), pružati podršku politikama Europske unije kroz diseminaciju i pružanje ekspertize u području profesionalnog usmjeravanja.
- 2) Pružanje informacija o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju i mobilnosti u svrhu učenja čime Euroguidance ima za cilj razmjenu i diseminaciju informacija o:
  - a) sustavima profesionalnog usmjeravanja u područjima obrazovanja i zapošljavanja u zemljama članicama EU-a, EFTA-e i zemljama kandidatkinjama,
  - b) inovativnim metodama i primjerima dobre prakse u području profesionalnog usmjeravanja,
  - c) sustavima obrazovanja i osposobljavanja u zemljama članicama EU-a, EFTA-e i zemljama kandidatkinjama,
  - d) inicijativama i programima Zajednice vezanima za područja obrazovanja, osposobljavanja i mobilnosti,
  - e) drugim mogućnostima za mobilnost u svrhu učenja i usavršavanja.

Oba cilja teže poticanju međunarodne mobilnosti osoba u obrazovanju i osposobljavanju.

Osim toga, savjetnicima u profesionalnom usmjeravanju želi se skrenuti pozornost na postojanje širokog spektra metodologija i praksi u drugim europskim zemljama.

Primarna ciljana skupina Euroguidance mreže jesu savjetnici u profesionalnom usmjeravanju. U sekundarnu ciljanu skupinu Euroguidance mreže ubrajaju se studenti, učenici i svi ostali koji žele studirati u inozemstvu, osobe koje se bave obrazovanjem i osposobljavanjem profesionalnih savjetnika te ostali dionici sustava obrazovanja i osposobljavanja. Nadalje, Euroguidance centri promiču sinergiju i suradnju s drugim relevantnim europskim mrežama i inicijativama što se posebno odnosi na ELGPN, EUROPASS i EURES. U okviru nacionalnoga konteksta, Euroguidance centri su



također usmjereni prema razvoju suradnje s predstavnicima lokalne, regionalne i nacionalne vlasti. Mrežna stranica Euroguidancea (<http://euroguidance.net>) služi kao zajednička platforma za diseminaciju i razmjenu informacija. Sadrži kontakte i informacije o nacionalnim Euroguidance centrima i predstavlja svojevrsnu podršku upravljanju mrežom. Pruža informacije o sustavima profesionalnog usmjeravanja u zemljama sudionicama te sadrži bazu nacionalnih i međunarodnih projekata i primjere dobre prakse vezane za područje profesionalnog usmjeravanja. U okviru stranice djeluje i virtualna zajednica profesionalnih savjetnika *Guidenet* koja savjetnicima omogućuje razmjenu ideja, iskustva i prakse s kolegama iz cijele Europe.

**Nacionalni Euroguidance centar** djeluje u sklopu Agencije za mobilnost i programe Europske unije.

Ciljevi nacionalnog Euroguidance centra jesu:

- poticanje međunarodne mobilnosti stručnjaka iz područja profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj,
- promicanje europske dimenzije u profesionalnom usmjeravanju,
- pružanje informacija o sustavu obrazovanja i profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj i Europi,
- poticanje mobilnosti kroz pružanje informacija o mogućnostima za cjeloživotno učenje u inozemstvu.

Aktivnosti koje provodi nacionalni Euroguidance centar usmjerene na različite skupine dionika jesu:

- poticanje suradnje i mobilnost stručnjaka iz područja profesionalnog usmjeravanja na nacionalnoj i europskoj razini,
- prikupljanje i objavljivanje informacija o novostima i primjerima dobre prakse iz područja profesionalnog usmjeravanja u Europi,
- pružanje informacija o sustavu profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj zainteresiranim korisnicima te drugim nacionalnim centrima u Euroguidance mreži,
- objavljivanje informacija o studijskim posjetima koji su namijenjeni stručnjacima iz profesionalnog usmjeravanja te poticanje njihovog sudjelovanja u aktivnostima Programa za cjeloživotno učenje,
- pružanje informacija o mogućnostima učenja i usavršavanja u Europi,
- sudjelovanje u radu Euroguidance mreže,
- pružanje informacija osobama koje se bave profesionalnim usmjeravanjem o mogućnostima financijske potpore za međunarodnu mobilnost njihovih korisnika,
- pružanje informacije drugim nacionalnim Euroguidance centrima o sustavu obrazovanja i profesionalnog usmjeravanja u Republici Hrvatskoj.

Savjetnici u profesionalnom usmjeravanju mogu putem nacionalnog Euroguidance centra:

- dobiti informacije o novostima i primjerima dobre prakse u profesionalnom usmjeravanju u Europi,
- dobiti informacije o studijskim posjetima vezanima za teme iz područja profesionalnog usmjeravanja,
- ostvariti suradnju s kolegama u zemlji i Europi,
- ostvariti studijski posjet za stručnjake i savjetnike u profesionalnom usmjeravanju,
- informirati se o mogućnostima financijske potpore za mobilnost savjetnika i njihovih krajnjih korisnika.

Studenti, učenici, nastavnici, zaposlen osobe ili nezaposlene osobame na tržištu rada u nacionalnom Euroguidance centru imaju priliku:

- dobiti informacije o sustavima obrazovanja i usavršavanja u Europi,
- pronaći željeno obrazovanje ili usavršavanje u nekoj od europskih zemalja putem informacija koje im daje Euroguidance centar,
- saznati koji programi Europske unije potiču međunarodnu mobilnost i kako se prijaviti za financijsku potporu,
- doznati više o mogućnostima za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje koje im se pružaju i unaprijediti svoj profesionalni razvoj.



**Title: INTRODUCTION OF THE EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK, ELGPN**

**Author:** Tibor Bors Borbely, Hungarian Lifelong Guidance Council

**Abstract:**

The European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN aims to assist the European Union (EU) Member States (and the neighbouring countries eligible for the EU Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. Its purpose is to promote co-operation at Member State level in implementing the priorities identified in the EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The network was established by the Member States; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme 2007-13.

**Key words:** The European Lifelong Guidance Policy Network, lifelong learning, EU Resolutions on Lifelong Guidance

**Naslov: UVOD U EUROPSKU MREŽU POLITIKA CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA (ELGPN)**

**Autor:** Tibor Bors Borbely, Mađarsko Vijeće za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje

**Sažetak:**

Cilj Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (The European Lifelong Guidance Policy Network – ELGPN) pomoć je zemljama članicama EU-a (i susjednim zemljama koje ispunjavaju uvjete da budu korisnice EU Programa cjeloživotnog učenja) i Europskoj komisiji u razvoju europske suradnje u području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u sektorima obrazovanja i zapošljavanja. Njezina je svrha promicanje suradnje na razini zemalja članica u provedbi prioriteta prepoznatih u EU Rezolucijama o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju (2004.; 2008). Mrežu su osnovale zemlje članice; Komisija pruža potporu njenim aktivnostima u okviru Programa cjeloživotnog učenja 2007.-2013.

**Ključne riječi:** Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, cjeloživotno učenje, EU Rezolucije o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju



## **INTRODUCTION OF THE EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK, ELGPN**

**Tibor Bors Borbely**

The ELGPN represents a major development in support of national lifelong guidance policy development in Europe. As a Member-State-driven network, it also represents an innovative form of the Open Method of Co-ordination within the EU. The participating countries designate their representatives in the network, and are encouraged to include both governmental and non-governmental representatives. The ELGPN currently consists of 29 member countries (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, GB, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SK, SI, TR), with 2 additional countries as observers (BE, BG). Through appropriate liaison arrangements, the network ensures regular contact with other relevant bodies and networks at national, European and international levels.

The 2011-12 Work Programme will examine how guidance as an integral element contributes to EU 2020 strategies and sectoral policy areas, e.g. schools, VET, higher education, adult education, employment and social inclusion. The aim is to shift the ELGPN activities from conceptual work to policy implementation with more structured co-operation with other sectors. This work will be drawn from previous ELGPN phases with national examples.

### **Origins**

An inaugural meeting to establish the network took place on 7–8 May 2007 in Helsinki. Delegations from the Member States were invited to clarify their expectations and intentions regarding the network. A total of 23 countries attended the meeting, together with representatives from the Commission, the European Forum for Student Guidance (FEDORA), the International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG), the International Centre for Career Development and Public Policy (ICCDPP) and the European Social Partners. The participating countries agreed to the establishment of a European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) and agreed to participate in the network as members or observers, subject to written confirmation. The European and international bodies present expressed their willingness to continue their support for and involvement in the process. Later both CEDEFOP and ETF indicated their willingness to co-operate with the new network. The ELGPN was finally established by a contract between the Network Co-ordinator and the Commission's DG EAC in December 2007.

### **Work program**

The whole network agreed that the work programme for 2009–10 should be built around the four themes identified in the 2008 Resolution. Accordingly, work was undertaken in four Work Packages (each involving 10–12 countries) to:

1. Encourage the lifelong acquisition of career management skills (WP1).
2. Facilitate access for all citizens to guidance services, including accreditation of prior experiential learning (APEL) (WP2).
3. Encourage co-operation and co-ordination mechanisms in guidance policy and systems development between the various national, regional and local stakeholders (WP3).
4. Develop quality assurance and an evidence base for policy and systems development (WP4).

### **Career Management Skills**

Career Management Skills (CMS) are a range of competences which provide structured ways for individuals and groups to gather, analyse, synthesise and organise self, educational and occupational information, as well as the skills to make and implement decisions and transitions. Such competences are required by citizens to manage the complex transitions that mark contemporary education, training and working pathways. Given the requirements of a knowledge-based economy, and in response to





rapid changes in technology, markets, and related employment opportunities, citizens' engagement with formal learning, training and re-training is likely to last well into adulthood. The teaching of CMS can support citizens in managing non-linear career pathways, and in increasing their employability, thus promoting social equity and inclusion.

### Access, accreditation of prior learning and guidance

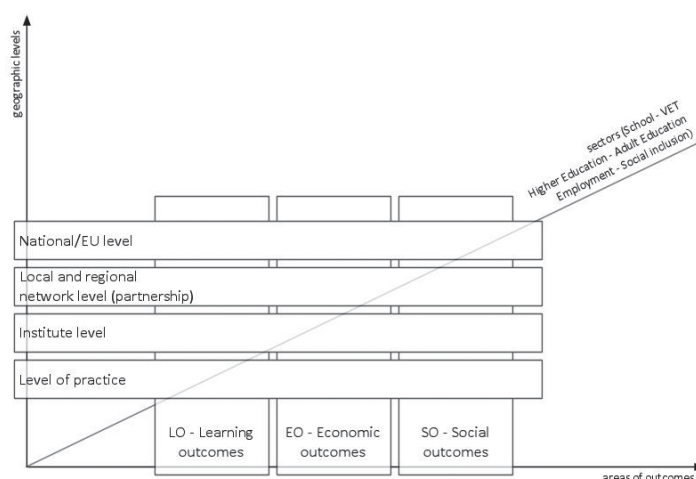
Widening access has been on the agenda of many countries, including how to expand services for different target groups, usage of ICT tools, and how to manage and fund more integrated services. Two aspects of lack of access are identified in many settings: The needs of a wide range of particular groups of citizens are not adequately met. Guidance services are still often being delivered in a limited range of locations and media, at limited times of the day or week, and at limited points in the life cycle, thus restricting lifelong and life-wide access. With the present economic crisis and increasingly high rates of unemployment, access to career guidance services has a pivotal role to play. The present crisis also underlines the need for new provisions to widen access with a focus on specific target groups (e.g. young people at key transition points in education and from education to work, drop-outs from education, unemployed young people and adults, and those who are disadvantaged in the labour market).

### Cooperation and coordination mechanisms

In all countries, guidance provision is distributed across many different sectors, under different ministries and other jurisdictions (schools, tertiary education, public employment services, social partners, the voluntary sector, the private sector). One of the key roles of such services is to help individuals to move effectively across sectors in the course of their personal and career development. Accordingly, effective policies for lifelong guidance need to involve a number of different authorities and stakeholders. A national lifelong guidance forum is a mechanism for bringing these bodies together, in order to produce more effective policy development and more harmonised service provision.

### Quality assurance and evidence

WP4 deals with links between guidance policies, research and practice, in two respects: The role of and development of quality assurance (QA) approaches in guidance. The evidence which is or could be produced to underpin, explain, improve and legitimise guidance activities. The transversal role of lifelong guidance requires high-quality service provision and a cross-sectoral approach to the design of a QA system in guidance.



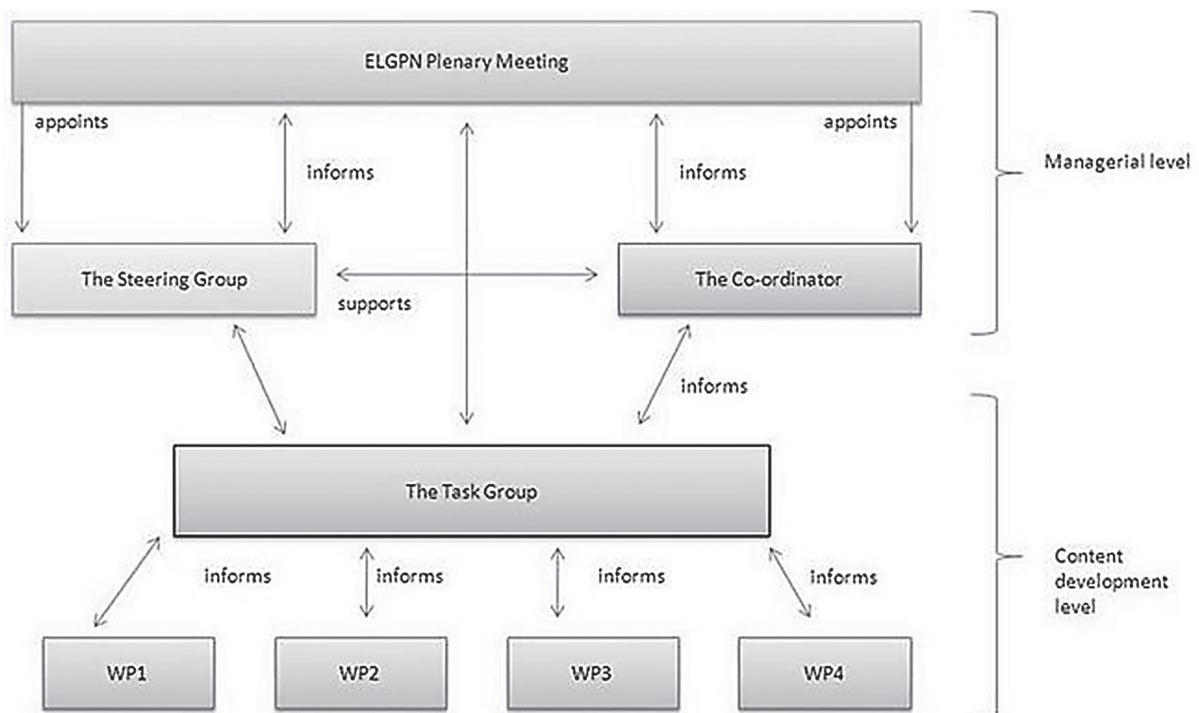
(Different outcomes, levels and evidences (WP4 2011-12, Borbély-Pecze 2011)

source: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/elgpnmembers/workpackages/wp4>)



**In the current phase (2011-12) the Network also has been working in four work packages.**

The Network is co-ordinated and chaired by a co-ordinating unit which convenes the network and supports the implementation of its initiatives. Members appoint a Steering Group with six members to ensure effective management of its work and to support the Co-ordinator in defining the priorities and budget allocation within the Work Programme. Members of the Steering Group act as the Network's driving force, providing expertise, chairing sub-group meetings, and hosting activities such as peer learning activities and EU-level conferences. The ultimate decision making body is ELGPN plenary meetings where the ELGPN members agree the Work Programme, endorse and review the progress and review the Network's governance and processes where appropriate. ELGPN plenary meeting appoints the members of the Steering Group from among its members.



(The current structure of the ELGPN management 2011-12)

Source: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/elgpnmembers/managementstructure>)

The original texts were published in the ELGPN website ([www.elgpn.eu](http://www.elgpn.eu)) in the ELGPN flyer and in the ELGPN final publication Work in Progress 2008-2010.

## UVOD U EUROPSKU MREŽU POLITIKA CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA (ELGPN)

**Tibor Bors Borbely**

Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (The European Lifelong Guidance Policy Network – ELGPN) predstavlja velik korak naprijed u potpori izradi nacionalnih politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Europi. Kao mreža kojom upravljaju zemlje članice, ona također predstavlja inovativan oblik metode otvorene koordinacije unutar EU-a. Zemlje članice određuju svoje predstavnike u Mreži, a potiče ih se da uključe i predstavnike vladinih i nevladinih organizacija. ELGPN se trenutno sastoji od 29 zemalja članica (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, GB, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SK, SI, TR) i dvije zemlje promatrača (BE, BG). Kroz odgovarajuće oblike povezivanja, Mreža osigurava redovit kontakt s drugim relevantnim tijelima i mrežama na nacionalnoj, europskoj i međunarodnoj razini.

Program rada ELGPN-a 2011.-2012. istražiti će kako profesionalno usmjeravanje kao sastavni element doprinosi strategijama EU 2020 i područjima sektorske politike kao što su primjerice škola, strukovna izobrazba, visoko obrazovanje, obrazovanje odraslih, zapošljavanje i socijalno uključivanje. Cilj je premjestiti djelovanje ELGPN-a s konceptualnog rada na provedbu politike uz snažnije strukturiranu suradnju s drugim sektorima. To će se napraviti na temelju ranijih faza rada ELGPN-a uz primjere iz pojedinih zemalja.

### Nastanak

Inicijalni sastanak za osnivanje Mreže održan je 7. i 8. svibnja 2007. u Helsinkiju. Delegacije zemalja članica pozvane su da objasne svoja očekivanja i namjere u pogledu Mreže. Na sastanku su sudjelovale ukupno 23 države, kao i predstavnici Komisije, Europskog foruma za profesionalno usmjeravanje studenata (FEDORA), Međunarodne organizacije za školsko i profesionalno usmjeravanje (IAEVB), Međunarodnog centra za razvoj karijere i javnu politiku (ICCDPP) i Europskih socijalnih partnera. Zemlje članice dogovorile su se o osnivanju Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (European Lifelong Guidance Policy Network – ELGPN) i složile da će sudjelovati u Mreži kao članice ili promatrači, što će potvrditi u pisanom obliku. Nazočna europska i međunarodna tijela izrazila su spremnost za nastavak potpore tom procesu i svojeg sudjelovanja u njemu. Kasnije su Europski centar za razvoj strukovne izobrazbe (CEDEFOP) i Europska zaklada za strukovnu izobrazbu (ETF) izrazili spremnost na suradnju s novom mrežom. Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN) konačno je osnovana sklapanjem ugovora između Koordinatora Mreže i Opće uprave za obrazovanje i kulturu Europske komisije u prosincu 2007.

### Program rada

Čitava se Mreža složila da bi se program rada za 2009-10. trebao temeljiti na četiri teme definirane u Rezoluciji iz 2008. U skladu s time, rad se podijelio u četiri Radna paketa (svaki je uključivao 10-12 zemalja) s ciljem:

1. Poticanja cjeloživotnog usvajanja vještina upravljanja karijerom (Radni paket 1)
2. Omogućavanja pristupa svih građana uslugama profesionalnog usmjeravanja, uključujući akreditaciju ranijeg eksperimentalnog učenja (accreditation of prior experimental learning – APEL) (Radni paket 2)
3. Poticanja mehanizama suradnje i koordinacije u području politike profesionalnog usmjeravanja i razvoja sustava između raznih nacionalnih, regionalnih i lokalnih dionika (Radni paket 3)
4. Razvoja osiguranja kvalitete i baze dokaza za razvoj politike i sustava (Radni paket 4)



### **Vještine upravljanja karijerom**

Vještine upravljanja karijerom niz su kompetencija koje pojedincima i skupinama omogućavaju strukturirane načine prikupljanja, analiziranja, sintetiziranja i organiziranja samih sebe i informacija vezanih uz obrazovanje i zanimanje, kao i vještine donošenja i provedbe odluka i promjena. Takve su kompetencije građanima potrebne za upravljanje složenim promjenama koje obilježavaju suvremeno obrazovanje, strukovnu izobrazbu i profesionalni put. S obzirom na zahtjeve gospodarstva temeljenog na znanju, i kao odgovor brzim promjenama tehnologije, tržišta i mogućnosti zapošljavanja vezanih uz njih, vjerojatnost je da će građani biti uključeni u formalno učenje, strukovnu izobrazbu i prekvalifikacije još dosta dugo u svojoj odrasloj dobi. Podučavanje vještina upravljanja karijerom građanima može pružiti potporu u nelinearnim profesionalnim putovima i povećanju njihove zapošljivosti, promičući tako socijalnu jednakost i uključivanje.

### **Pristup, akreditacija prijašnjeg učenja i profesionalno usmjeravanje**

Širenje pristupa nalazi se u programu rada mnogih država, uključujući pitanja kako proširiti usluge za različite ciljane skupine, korištenje informatičkih instrumenata, te kako upravljati integriranim uslugama i kako ih financirati. U mnogo okruženja ustanovljena su dva aspekta manjkavosti pristupa: potrebe čitavog niza skupina građana ne zadovoljavaju se na adekvatan način. Još uvijek se usluge profesionalnog usmjeravanja često pružaju na ograničenom broju lokacija i kroz ograničeni broj medija, u ograničeno vrijeme dana ili tjedna, u ograničenim točkama životnog ciklusa, čime se ograničava cjeloživotni i široki pristup. S trenutnom gospodarskom krizom i sve većom stopom nezaposlenosti, pristup uslugama profesionalnog usmjeravanja ima ključnu ulogu. Trenutna kriza također naglašava potrebu za novim odredbama pomoću kojih bi se omogućio širi pristup s fokusom na specifične ciljane skupine (primjerice mlade ljude u ključnim trenucima tranzicije u obrazovanju i onima između obrazovanja i posla, one koji odustanu od školovanja, nezaposlene mlade i odrasle, kao i osobe u nepovoljnom položaju na tržištu rada).

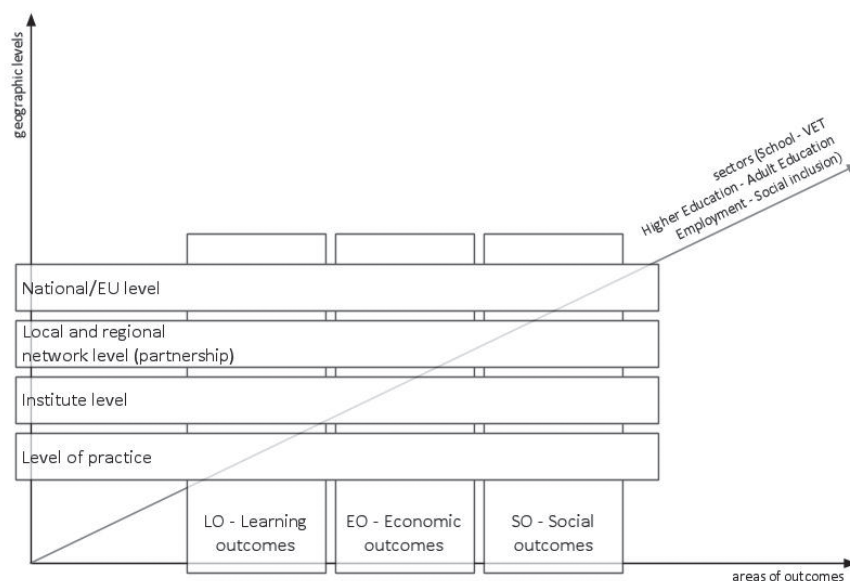
### **Mehanizmi suradnje i koordinacije**

U svim se zemljama pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja odvija u mnogo različitih sektora, u nadležnosti raznih ministarstava i drugih tijela i ustanova (škola, visokoobrazovnih ustanova, javnih službi za zapošljavanje, socijalnih partnera, volonterskog sektora, privatnog sektora). Jedna od ključnih uloga takvih službi je pomoć pojedincima da učinkovito prođu kroz sektore tijekom svog osobnog i profesionalnog razvoja. Shodno tome djelotvorne politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja moraju uključivati niz različitih nadležnih tijela i dionika. Nacionalni forum cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja je mehanizam za okupljanje tih tijela u svrhu učinkovitijeg razvoja politike i usklađenijeg pružanja usluga.

### **Osiguranje kvalitete i baza dokaza**

Radni paket 4 bavi se vezama između politika profesionalnog usmjeravanja, istraživanja i prakse, i to kroz dva aspekta: Uloga i razvoj pristupa osiguranju kvalitete u profesionalnom usmjeravanju. Primjeri iz prakse koji se koriste ili bi se mogli koristiti da bi se potkrijepile, objasnile i poboljšale usluge profesionalnog usmjeravanja i dokazala njihova legitimnost. Transverzalna uloga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja zahtijeva visokokvalitetno pružanje usluga i međusektorski pristup osmišljanju sustava osiguranja kvalitete u području profesionalnog usmjeravanja.





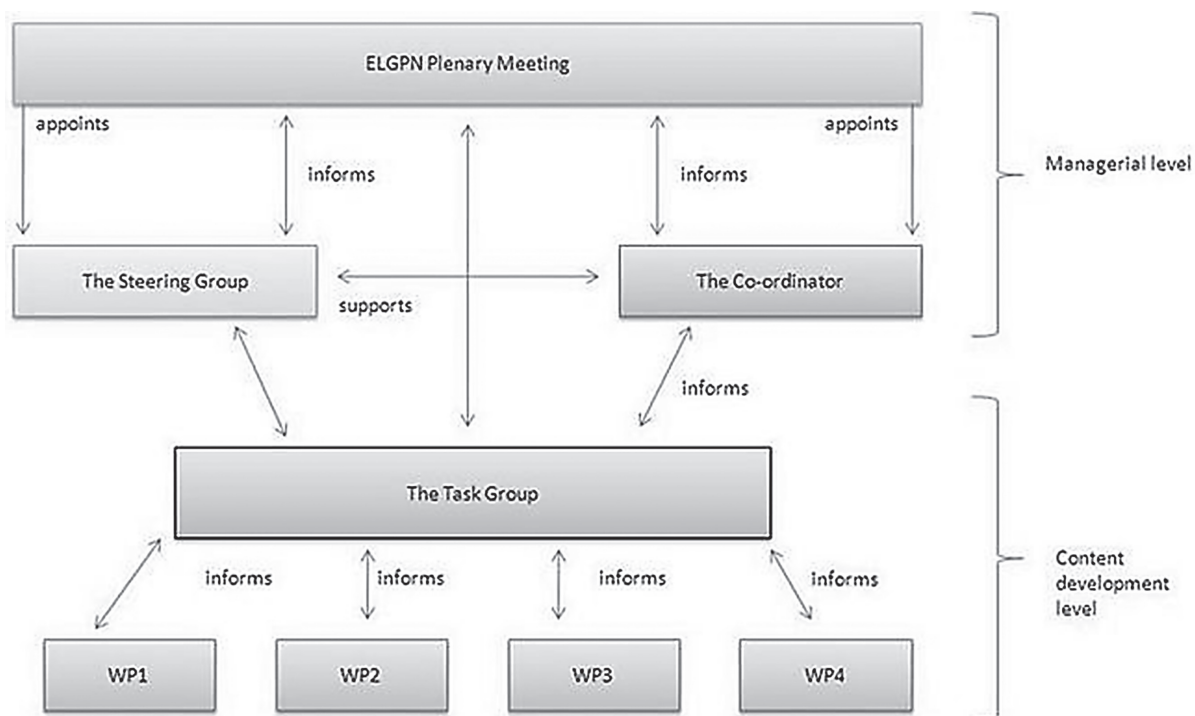
(Različiti ishodi, razine i dokazi (Radni paket 4 2011.-12., Borbély-Pecze 2011.)

izvor: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/elgpnmembers/workpackages/wp4>)

#### **U trenutnoj je fazi (2011.-12.) Mreža također radila u četiri radna paketa.**

Mrežu koordinira i njome predsjedava koordinacijsko tijelo, koje saziva sastanke Mreže i pruža potporu provedbi njenih inicijativa. Članice imenuju šesteročlanu Upravljačku skupinu u cilju osiguranja djelotvornog upravljanja njezinim radom i potpore Koordinator u definiranju prioriteta i raspodjele sredstava iz proračuna unutar Programa rada. Članovi Upravljačke skupine djeluju kao pokretačka snaga Mreže, osiguravaju stručna znanja, predsjedaju sastancima podskupina i domaćini su aktivnosti kao primjerice učenja od kolega (peer learning) i konferencija na razini EU-a. Vrhovno tijelo koje donosi odluke su plenarne skupštine ELGPN-a, na kojima se članice ELGPN-a dogovaraju o Programu rada, potvrđuju i usvajaju ili preispituju napredak, kao i upravljanje Mrežom, odnosno druge procese za koje su nadležne. Plenarna skupština ELGPN-a imenuje članove Upravljačke skupine između svojih članova.





(Trenutna struktura upravljanja ELGPN-om 2011.-12.)

Izvor: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/elgpnmembers/managementstructure>)

Izvorni tekstovi objavljeni su na internetskim stranicama ELGPN-a ([www.elgpn.eu](http://www.elgpn.eu)) na letku ELGPN-a i na konačnoj publikaciji ELGPN-a Rad u tijeku 2008.-2010.



**Title: CAREER GUIDANCE IN SLOVENIA**

**Author:** Zlata Šlibar; The Employment Service of Slovenia, Euroguidance, Slovenia

**Abstract:**

- **History.** The first vocational guidance agency in Slovenia was established in 1938 upon the initiative of the vice-mayor of Maribor. That was the beginning of professional work in vocational guidance, counselling and placement. During World War II the activities of vocational guidance agencies died away. Dr. Mihajlo Rostohar significantly influenced the work of vocational guidance agencies and the development of psychology in Slovenia. In 1951, he suggested the establishment of a vocational guidance agency in Ljubljana. In the first years of their operation, the employees in the vocational guidance agencies mainly designed, prepared, and standardised psycho-diagnostic means. In the late 1950s, school psychology began to develop in primary schools and the first school psychologists were being employed. In 1960, vocational guidance became an integral part of the tasks of the new employment service. The experts in vocational guidance became independent.
- **Vocational information and counselling centres in Slovenia.** It is necessary to provide the appropriate conditions if we want the person to be more active, more independent in decision-making and if we want he/she to take over the responsibility for his/her decisions. Vocational information and counselling centres offer such conditions. There the people can obtain objective and professional information and on the basis of that they can get insight into their decisions and can also decide more appropriately..
- **National forum for career guidance** established in the frame of NGPF (Developing National Guidance Forums for Guidance in Six Member States) project in 2005-2006 the institutions dealing with career guidance to work together in the same direction.
- In 2009 the **Slovenian Association for Lifelong Career Guidance** with members from career guidance experts from different fields of education as well as employment.
- **TODAY: Who provide guidance for whom?**
  - The Employment Service of Slovenia and Vocational Information and Counselling Centres all around Slovenia: all target group.
  - Primary schools: pupils.
  - Secondary schools: pupils.
  - Institute for adult education: adults in education only.
  - University career centres: students.
  - Private providers, companies: the employees and unemployed.

**Key words:** history of vocational guidance, vocational information and counselling centres, national forum for career guidance



**Naslov: PROFESIONALNO USMJERAVANJE U SLOVENIJI****Autorica:** Zlata Šlibar, Zavod Republike Slovenije za zapošljavanje, Euroguidance Centar Slovenija**Sažetak:**

- **Povijest.** Prva agencija za profesionalno usmjeravanje u Sloveniji je osnovana 1938. na inicijativu dogradonačelnika Maribora. To je bio početak profesionalnog rada na području profesionalnog usmjeravanja, savjetovanja i stručne prakse. Tijekom Drugog svjetskog rata su aktivnosti agencija za profesionalno usmjeravanje zamrle. Dr. Mihajlo Rostohar je značajno utjecao na rad agencija za profesionalno usmjeravanje i razvoj psihologije u Sloveniji. 1951. je predložio osnivanje agencije za profesionalno usmjeravanje u Ljubljani. U prvim godinama svojeg djelovanja, djelatnici agencija za profesionalno usmjeravanje uglavnom su oblikovali, pripremali i standardizirali psihodijagnostička sredstva. Krajem 1950.-tih se u osnovnim školama počela razvijati školska psihologija i počeli su se zapošljavati prvi školski psiholozi. 1960. godine je profesionalno usmjeravanje postalo sastavnim dijelom zadaća novog zavoda za zapošljavanje. Stručnjaci za profesionalno usmjeravanje su se osamostalili.
- **Centri za profesionalno informiranje i savjetovanje u Sloveniji.** Ako želimo da osoba postane aktivnija, neovisnija kod donošenja odluka i ako želimo da preuzme odgovornost za svoje odluke, nužno je osigurati odgovarajuće uvjete. Centri za profesionalno informiranje i savjetovanje osiguravaju takve uvjete. Tamo se mogu dobiti objektivne i profesionalne informacije i na temelju toga oni mogu steći uvid u svoje odluke te donijeti primjereniju odluku.
- **Nacionalni forum za profesionalno usmjeravanje** osnovan u okviru projekta NGPF-a (Razvoj Nacionalnih foruma za profesionalno usmjeravanje u šest država članica) u 2005.-2006. okuplja ustanove koje se bave profesionalnim usmjeravanjem, kako bi njihov zajednički rad išao u istom smjeru.
- 2009. godine je osnovana **Slovenska udruga za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje**, čiji su članovi stručnjaci za profesionalno usmjeravanje iz različitih područja obrazovanja te zapošljavanja.
- **DANAS: Tko usmjerava koga?**
  - Slovenski zavod za zapošljavanje i centri za profesionalno informiranje i savjetovanje u cijeloj Sloveniji: sve ciljne skupine.
  - Osnovne škole: učenici.
  - Srednje škole: učenici.
  - Institut za obrazovanje odraslih: samo odrasli u sustavu obrazovanja.
  - Sveučilišni centri za usmjeravanje u karijeri: studenti.
  - Privatni ponuđači, tvrtke: zaposlenici i nezaposleni.

**Ključne riječi:** povijest profesionalnog usmjeravanja, centri za profesionalno informiranje i savjetovanje, nacionalni forum za profesionalno usmjeravanje



## CAREER GUIDANCE IN SLOVENIA

Zlata Šlibar

### THE HISTORY

Vocational guidance agencies started to spread in Europe after 1910. The first vocational guidance agency in Slovenia was established in 1938 upon the initiative of the vice-mayor of Maribor. It was intended to cover the area of the Drava Bannate (Vice-roy's country). That was the beginning of professional work in vocational guidance, counselling and placement. The counsellors started working first with the apprentices and later also with secondary school and college students.

In the next two years, the vocational guidance agencies expanded the range of their work. They started to co-operate with the school policlinics to provide guidance for pupils in order to help them in their career decisions. They monitored the pupils who received their counselling in schools as well as at their work at employers. During World War II the activities of vocational guidance agencies died away.

Dr. Mihajlo Rostohar significantly influenced the work of vocational guidance agencies and the development of psychology in Slovenia. In 1951, he suggested the establishment of a vocational guidance agency in Ljubljana. As the head of the Psychological Institute he contributed to the fact that the vocational guidance agencies received a good staff of psychologists.

In the first years of their operation, the employees in the vocational guidance agencies mainly designed, prepared, and standardised psycho-diagnostic means. They tested the old methods, which were used during the Drava Bannate and at the same time studied the new ones. At the time we received the assistance from the USA, including also many psychological tests: DAT, WB, TAT, Bender, Dexterimeter and others.

In the late 1950s, school psychology began to develop in primary schools and the first school psychologists were being employed. In co-operation with UNESCO, Prof. B. Andree brought the first experience in school psychology and its role to Slovenia from France.

In 1960, vocational guidance became an integral part of the tasks of the new employment service. The experts in vocational guidance became independent.

The so-called "Months of vocational guidance" took place between 1959 and 1963, which consisted of various meetings, lectures, etc. where young people were systematically informed about the possibilities of education, career, etc. They were later replaced by other campaigns on occupations and career possibilities.

1969 was the crucial year for the work of employment services. Their experts started to prepare the uniform programme of work for employment services and gradually introduced it in all fields of work. That was not only an annual work plan but also a uniform methodology for all fields of work at the employment service.<sup>2</sup>

### RECENT PAST

Important milestone for the Department for vocational guidance and scholarships was the year 1986 when the scholarships for gifted students were introduced. All employees of that department were faced with new challenges and tasks.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Source: Albin Podjavoršek: History of vocational guidance, sequels I - XVIII in the magazine "Občan in delo" ("Citizen and work"), 1975 – 1977.

<sup>3</sup> Source: Janez Zalaznik



- Vocational information and counselling centres in Slovenia

In the past, the traditional approach prevailed, when a counsellor carried out a diagnosis (that is he identified a person's characteristics) and gave advice. Such an approach maintains the passive role of the person and does not encourage man to take over the responsibility for his own decisions.

It is necessary to provide the appropriate conditions if we want the person to be more active, more independent in decision-making and if we want he/she to take over the responsibility for his/her decisions. Vocational information and counselling centres offer such conditions. There the people can obtain objective and professional information and on the basis of that they can get insight into their decisions and can also decide more appropriately..

In 1996, the ESS introduced a project "The modernisation of vocational guidance". One of the main objectives of the project was to improve the activities regarding vocational information and counselling. With the support of the MOLFSA in 1996 it was suggested that a Pilot Vocational Information and Counselling Centre – PVICC would be set up and the pilot project was eventually included in the PHARE programme.

The PVICC was open on 1<sup>st</sup> December in 1998. Two centres emerged from the pilot centre, namely the NVICC and the VICC. The NVICC is the member of Euroguidance network from 1999.

- **National forum for career guidance** established in the frame of NGPF (Developing National Guidance Forums for Guidance in Six Member States) project in 2005-2006 by Ministry of Labour, Family and Social Affairs, Ministry of Education and Sport, The Employment Service of Slovenia and participants from most of the institutions dealing with career guidance to work together in the same direction. After the conclusion of the project the cooperation of the sectors continued, but in different form.
- In 2009 the Slovenian Association for Lifelong Career Guidance with members from career guidance experts from different fields of education as well as employment.

## TODAY

### Who provide guidance for whom?

- Primary schools: pupils.
- Secondary schools: pupils.
- University career centres: students
- The Employment Service of Slovenia and Vocational Information and Counselling Centres all around Slovenia: all populations.
- Institute for adult education: adults in education only.
- Private providers, companies: the employees, unemployed and job seekers.

#### 1. Primary and secondary schools

Career guidance is one of the 6 primary areas of school counselling and presented in the following documents Program guidelines, Counselling in Kindergartens; Program guidelines, Counselling in Primary Schools and Program guidelines, Counselling in Secondary Schools that define activities and quality standards: counselling students, teachers and parents and participation in careers education, cooperation with headmasters.

Cooperation of school counsellors with guidance counsellors at the ESS and VICC: presentations of vocations, individual counselling for students, interest tests, attendance of career fairs, lectures for parents, computer program Kam in kako (Where and how) as help with career decisions. Guidance counsellors are also invited to anticipate in expert teams on case management of different students in primary schools together with school counsellors, school teachers and doctors, because ESS yearly performs ability tests for all generation of students in 8th year of primary school.



Cooperation of different institutions: web page: My choice ([www.mojaizbira.si](http://www.mojaizbira.si)), where possibilities for education and training, schools, vocations, counselling possibilities are presented. This web page contains useful information for pupils, parents, counsellors and also for adults in education.

## **2. University**

- Providing information and Individual career counselling.
- Presentation of education possibilities.
- Skills workshops.
- Presentation of vocations and work areas, potential employers.
- Study exchanges and internships.

## **3. The Employment Service of Slovenia:**

Until the independence in 1991 The Employment Service of Slovenia – Vocational guidance department was working mainly with students, but after the difficult social situation and growth of unemployment now is working mainly with the unemployed, yet stay open for all population: Individual counselling, group counselling, career fairs, online guidance services for providing information and independent career management skills.

All the unemployed are included in several guidance services. They participate in the information motivation workshop and each is assigned employment counsellor who is case manager. Together they make individual employment plan, if needed other forms of guidance services are included counselling with vocational counsellor, career workshops, workshops for skill to gain employment, job clubs, employment corner, rehabilitation counselling, doctor), help with self-employment.

Guidance counsellors at the Employment Service of Slovenia participate in team work of case management of difficult clients (the unemployed): team of experts consists of employment counsellor, guidance counsellor, rehabilitation counsellor and correspondent. Professionals from different fields also reflect their work in the frame of particular case management.

## **4. Other providers**

- Companies: Career development for employees.
- Institute for adult education: for adults in education.
- Private providers: evaluating competences, competence profile, coaching, and role play in teams for job seekers and unemployed.



## PROFESIONALNO USMJERAVANJE U SLOVENIJI

Zlata Šlibar

### POVIJEST

Agencije za profesionalno usmjeravanje u Europi su se počele širiti nakon 1910. Prva agencija za profesionalno usmjeravanje u Sloveniji je osnovana 1938. na inicijativu dogradonačelnika Maribora. Namjera joj je bila pokriti područje Dravske banovine. To je bio početak profesionalnog rada na području profesionalnog usmjeravanja, savjetovanja i stručne prakse. Savjetnici su prvo započeli raditi s naučnicima, a kasnije i s učenicima srednjih škola i fakulteta.

U sljedeće su dvije godine agencije za profesionalno usmjeravanje proširile svoj djelokrug rada. Započele su surađivati sa školskim poliklinikama kako bi osigurale usmjeravanje za učenike i pomogle im donijeti odluke o karijeri. Pratile su učenike koji bi prolazili savjetovanje u školama, kao i njihov rad kod poslodavaca. Tijekom Drugog svjetskog rata su aktivnosti agencija za profesionalno usmjeravanje zamrle.

Dr. Mihajlo Rostohar je značajno utjecao na rad agencija za profesionalno usmjeravanje i razvoj psihologije u Sloveniji. 1951. je predložio osnivanje agencije za profesionalno usmjeravanje u Ljubljani. Kao ravnatelj Instituta za psihologiju, pridonio je činjenici da su agencije za strukovno usmjeravanje dobile dobre djelatnike - psihologe.

U prvim godinama svojeg djelovanja, djelatnici agencija za profesionalno usmjeravanje uglavnom su oblikovali, pripremali i standardizirali psihodijagnostička sredstva. Ispitali su stare metode koje su se koristile za vrijeme Dravske banovine i istovremeno proučavali nove. U jednom smo trenutku dobili pomoć iz SAD-a, koja je uključivala i brojne psihološke testove: DAT, WB, TAT, Bender, Dexterimeter i druge.

Krajem 1950.-tih se u osnovnim školama počela razvijati školska psihologija i počeli su se zapošljavati prvi školski psiholozi. U suradnji s UNESCO-m, prof. B. Andree je u Sloveniju donio prva iskustva vezana uz školsku psihologiju i njezinu ulogu iz Francuske.

1960. godine je profesionalno usmjeravanje postalo sastavnim dijelom zadaća novog zavoda za zapošljavanje. Stručnjaci za profesionalno usmjeravanje su se osamostalili.

Između 1959. i 1963. odvijali su se takozvani "Mjeseci profesionalnog usmjeravanja", koji su se sastojali od raznih sastanaka, predavanja itd. na kojima su mladi ljudi sustavno informirani o mogućnostima koje pruža obrazovanje, karijera itd. Oni su kasnije zamijenjeni drugim kampanjama o mogućnostima koje pružaju razna zanimanja i karijere.

1969. je bila ključna godina za rad zavoda za zapošljavanje. Njihovi su stručnjaci počeli pripremati jednoobrazni program rada zavoda za zapošljavanje i postupno su ga uveli u sva područja rada. To nije bio samo godišnji plan rada, već i jednoobrazna metodologija za sva područja rada u zavodu za zapošljavanje.<sup>4</sup>

### NOVIJA PROŠLOST

Važan trenutak za Odjel za profesionalno usmjeravanje i stipendije bila je 1986. godina kada su uvedene stipendije za nadarene studente. Svi djelatnici tog odjela suočili su se s novim izazovima i zadaćama.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Izvor: Albin Podjavoršek: Povijest profesionalnog usmjeravanja, nastavci I - XVIII u časopisu "Občan in delo" ("Građanin i rad"), 1975. – 1977.

<sup>5</sup> Izvor: Janez Zalaznik



- Centri za profesionalno informiranje i savjetovanje u Sloveniji.

U prošlosti je prevladavao tradicionalni pristup, pri kojem bi savjetnik proveo dijagnozu (tj. on je utvrdio karakteristike osobe) i pružio savjet. Takav pristup zadržava pasivnu ulogu osobe i ne potiče ju da preuzme odgovornost za svoje vlastite odluke.

Ako želimo da osoba postane aktivnija, neovisnija kod donošenja odluka i ako želimo da preuzme odgovornost za svoje odluke, nužno je osigurati odgovarajuće uvjete. Centri za profesionalno informiranje i savjetovanje osiguravaju takve uvjete. Tamo se mogu dobiti objektivne i profesionalne informacije i na temelju toga oni mogu steći uvid u svoje odluke te donijeti primjereniju odluku.

1996. je ESS pokrenuo projekt "Modernizacije profesionalnog usmjeravanja". Jedan od glavnih ciljeva bio je poboljšati aktivnosti vezane uz profesionalno informiranje i savjetovanje. Uz podršku MOLFSa-e 1996. je predloženo da se uspostavi Pilot centar za profesionalno informiranje i savjetovanje (PCPIS), a pilot projekt je na kraju uključen u program PHARE.

PCPIS je otvoren 1. prosinca 1998. Iz pilot centra su se razvila dva centra - Nacionalni centar za profesionalno informiranje i savjetovanje (NVICC) i Centar za profesionalno informiranje i savjetovanje (VICC). NVICC je od 1999. godine član mreže Euroguidance.

- **Nacionalni forum za profesionalno usmjeravanje** koji su osnovali Ministarstvo rada, obitelji i socijalnih pitanja, Ministarstvo obrazovanja i sporta, Slovenski zavod za zapošljavanje u okviru projekta NGPF-a (Razvoj Nacionalnih foruma za profesionalno usmjeravanje u šest država članica) u 2005.-2006. okuplja sudionike iz ustanova koje se bave profesionalnim usmjeravanjem, kako bi njihov zajednički rad išao u istom smjeru. Nakon završetka projekta, suradnja među sektorima se nastavila, ali u drugačijem obliku.
- 2009. godine je osnovana **Slovenska udruga za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje**, čiji su članovi stručnjaci za profesionalno usmjeravanje iz različitih područja obrazovanja te zapošljavanja.

## DANAS

### Tko usmjerava koga?

- Osnovne škole: učenici.
- Srednje škole: učenici.
- Sveučilišni centri za usmjeravanje u karijeri: studenti.
- Slovenski zavod za zapošljavanje i centri za profesionalno informiranje i savjetovanje u cijeloj Sloveniji: cjelokupno stanovništvo.
- Institut za obrazovanje odraslih: samo odrasli u sustavu obrazovanja.
- Privatni ponuđači, tvrtke: zaposlenici, nezaposleni i tražitelji zaposlenja.

### 1. Osnovne i srednje škole

Profesionalno usmjeravanje jedno je od 6 primarnih područja školskog savjetovanja i predstavljeno je u sljedećim dokumentima: Programske smjernice, Savjetovanje u vrtićima; Programske smjernice, Savjetovanje u osnovnim školama i Programske smjernice, Savjetovanje u srednjim školama koje definiraju aktivnosti i standarde kvalitete: savjetovanje studenata, učitelja i roditelja i sudjelovanje u edukaciji o karijerama, suradnja s ravnateljima.

Suradnja školskih savjetnika sa savjetnicima za usmjeravanje u ESS-u i VICC-u: predstavljanje struka, individualno savjetovanje studenata, testiranje interesa, odlazak na sajmove karijera, predavanja za roditelje, računalni program Kam in kako (Kamo i kako) kao pomoć u odlučivanju o karijeri. Savjetnici za profesionalno usmjeravanje također se pozivaju na sudjelovanje u stručnim timovima o upravljanju slučajevima iz različitih studija u osnovnim školama zajedno sa školskim savjetnicima, školskim



učiteljima i liječnicima, budući da ESS svake godine provodi testiranje sposobnosti svih naraštaja učenika u 8. razredu osnovne škole.

Suradnja s različitim ustanovama: web stranica: Moj izbor ([www.mojaizbira.si](http://www.mojaizbira.si)), gdje su predstavljene mogućnosti obrazovanja i strukovnog obrazovanja, škole, struke te mogućnosti savjetovanja. Ta web stranica sadrži korisne informacije za učenike, roditelje, savjetnike i za odrasle u obrazovanju.

## **2. Sveučilište**

- Pružanje informacija i individualno profesionalno savjetovanje.
- Predstavljanje obrazovnih mogućnosti.
- Radionice za razvoj vještina.
- Predstavljanje struka i područja rada, potencijalnih poslodavaca.
- Studijske razmjene i vježbeništva.

## **3. Slovenski zavod za zapošljavanje:**

Do neovisnosti u 1991. godini je Slovenski zavod za zapošljavanje – Odjel za profesionalno usmjeravanje radio uglavnom s učenicima, ali sada - nakon što je socijalna situacija postala teža i u svjetlu rasta nezaposlenosti uglavnom radi s nezaposlenima, ali ostaje otvoren cjelokupnom stanovništvu: Individualno savjetovanje, grupno savjetovanje, sajmovi karijera, online usluge profesionalnog usmjeravanja za pružanje informacija i neovisne vještine upravljanja karijerom.

Svi nezaposleni su obuhvaćeni radom nekoliko službi za profesionalno usmjeravanje. Oni sudjeluju u informativnim i motivacijskim radionicama i svakom je dodijeljen savjetnik za zapošljavanje, koji vodi njegov slučaj. Zajedno oni izrađuju individualni plan zapošljavanja, ako je potrebno uključuju se drugi oblici usluga usmjeravanja: savjetovanje sa savjetnikom za profesionalno usmjeravanje, radionice profesionalnog usmjeravanja, radionice izgradnje vještina za pronalaženje posla, klubovi zaposlenja, kutak zapošljavanja, rehabilitacijsko savjetovanje, liječnik), pomoć kod samozapošljavanja.

Savjetnici za profesionalno usmjeravanje u Slovenskom zavodu za zapošljavanje kod vođenja slučajeva teških klijenata (nezaposlenih) rade timski: tim stručnjaka sastoji se od savjetnika za zapošljavanje, savjetnika za profesionalno usmjeravanje, rehabilitacijskog savjetnika i korespondenta. Stručnjaci iz raznih područja također primjenjuju svoj rad u okviru upravljanja pojedinim slučajevima.

## **4. Drugi pružatelji usluga**

- Tvrtke: Razvoj karijere za zaposlenike.
- Institut za obrazovanje odraslih: za odrasle u sustavu obrazovanja.
- Privatni pružatelji usluga: ocjena kompetencija, profil kompetencija, treniranje i igranje uloga za tražitelje zaposlenja i nezaposlene.



**Title: CAREER GUIDANCE SERVICES IN THE CZECH REPUBLIC**

**Author:** Jasmin Muhić, Educational and Psychological Counselling Institute of the Czech Republic

**Abstract:**

The career guidance provision in the Czech Republic encompasses career education, counselling and information delivered mainly within the education and labour sector. The share of the non-government sector has been typically limited to the guidance provision aimed at the disadvantaged groups. The all main guidance areas have experienced a significant transformation and improvement in the recent years, in many instances through utilisation of the European Social Funds. The curricular reform implemented since 2006 set up a national framework for career education in primary and secondary schools. The Czech National Guidance Forum acts as a formal body, established through the Ministry of Education and the Ministry of Labour. Its coordinative role secures for an integrative approach in the implementation of the national guidance-related policies.

**Key words:** career guidance provision, national framework, The Czech National Guidance Forum

**Naslov: USLUGE PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U ČEŠKOJ REPUBLICI**

**Autor:** Jasmin Muhić, Institut za obrazovno i psihološko savjetovanje Republike Češke

**Sažetak:**

Pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja u Češkoj Republici obuhvaća obrazovanje o zanimanjima, savjetovanje i informacije koje se pružaju uglavnom u okviru obrazovnog i radnog sektora. Aktivnosti nevladinog sektora obično su ograničene na pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja skupinama u nepovoljnom položaju. Sva najvažnija područja profesionalnog usmjeravanja proteklih su godina doživjela značajnu preobrazbu i poboljšanja, u brojnim slučajevima zahvaljujući korištenju sredstava iz Europskog socijalnog fonda. Reforma kurikuluma provedena od 2006. uspostavila je nacionalni okvir za obrazovanje o zanimanjima u osnovnim i srednjim školama. Češki nacionalni forum za profesionalno usmjeravanje djeluje kao formalno tijelo osnovano od strane Ministarstva obrazovanja i Ministarstva rada. Njegova koordinativna uloga osigurava integrativni pristup u provedbi nacionalnih politika vezanih uz profesionalno usmjeravanje.

**Ključne riječi:** usluga profesionalnog usmjeravanja, nacionalni okvir, Češki nacionalni forum za profesionalno usmjeravanje



## CAREER GUIDANCE SERVICES IN THE CZECH REPUBLIC

Jasmin Muhić

The career guidance services in the Czech Republic are being provided mainly within the sector of education and the sector of employment. The both sectors dispose with a well established operational structures and adequately trained staff. Provision of career guidance services in both sectors is regulated by separate legislation. In order to meet the needs of all target groups, closer cooperation and coordination between the two sectors has been seen as necessary. Integration and harmonization of these services is one of the most important tasks for the near future. Both systems share one objective – the provision of services facilitating optimal solutions to career-related issues (the choice of an optimal professional orientation, educational pathway and career, and the related specific situations in the personal lives of individuals).

The non-government organizations obtain an increasing significance in guidance, especially concerning the guidance provision targeting disadvantaged individuals and groups in education and on the labour market.

### SECTOR OF EDUCATION (nation-wide networks)

The main institutions concerned with organisational and methodological tasks in guidance and counselling are the Ministry of Education, Youth and Sports (MoEYS) and the Educational and Psychological Institute of the Czech Republic (IPPP, founded in 1994 by the MoEYS). The IPPP provides methodological and coordinating support to the educational career guidance system. It publishes information concerning counselling services in a newsletter „Educational Counselling“. The Institute solves topical conception issues of educational and psychological counselling; it provides a wide range of further education courses of educational and psychological counsellors, and secures a transmission of professional and methodological expertise to the sphere of political decision-making. The development of innovative and modern assessment tools is also an important part of the activities of the IPPP.

#### Guidance services at schools

Educational counsellors are coordinators of guidance and counselling services in schools. All basic and secondary schools are obliged by law to establish the position of educational counsellor. The educational counsellors are in fact teachers and working on a part-time basis as guidance counsellors. The teaching work-load of teachers-counsellors is decreased in accordance with the number of students at the school. The educational counsellors receive methodological support from the relevant educational-psychological counselling centre (PPP). They cooperate closely with other teachers, the head master, parents and specialised counselling facilities in addressing the issues related to education and professional orientation of the students. Each school also employs a school prevention consultant concerned with the prevention of risky behaviour, and there might also be school psychologists and special pedagogues.

#### Career education

The strategic documents regulating the career education set up a general goals related to career development support for students.

Methodical Guidelines on Integration of Educational Area, *Introduction to the World of Labour*, into the Secondary Level Curricula (Ministry of Education, Youth and Sports, document No 22067/2000-2, valid from 3. 4. 2000) defines requirements to the secondary schools to include career education in curricula in accordance to relatively well defined thematic areas. These thematic areas are being divided and incorporated into existing subject matters.





Methodical Guidelines on Integration of Educational Area *Education for Vocational Choice* into the Primary Level Curricula (Ministry of Education, Youth and Sports, document No 19458/2001-22, valid from 1. 9. 2001) obliges primary schools (primary level and lower secondary level) to integrate educational area *Education for Vocational Choice* into the school curricula in accordance to defined thematic areas. The guidelines require from headmasters to assign one member of the school staff (educational counsellor or school psychologist recommended) with the task of coordination in the area of career education ensuring cooperation with the careers guidance providers out of the school as well as among the teachers.

ACT No. 561/2004 Collection of Law, on Pre-school, Basic, Secondary, Tertiary Professional and Other Education (the Education Act) brought about some substantial curricular changes, the most important being Framework Education Programmes and School Educational Programmes. The Framework Education Programmes are being defined for each type of school in the country as a general guidelines. Single schools create their own School Education Programme within the general framework but with a substantial autonomy in terms of its concrete implementation. The Framework Education Programme for the primary level encompasses nine educational areas:

1. Language and Lingual Communication,
2. Mathematics and its Application,
3. ICT,
4. Man and his World,
5. Man and Society,
6. Man and Nature,
7. Art and Culture,
8. Man and Health,
9. Man and World of Labour.

The nine educational areas consist of further sub-areas, thematic circles. The thematic circle *World of Labour* as a part of the educational area *Man and World of Labour* provides preparation for the choice of occupation.

In general it could be said that the rationale for the career education shares the same motivation which stands behind the idea of the Framework Education Programmes and the overall curricular changes from the year 2006 – to ensure a better preparation of the school leavers for the labour market requirements.

Whilst the term Career Management Skills has not been in use in the Czech Republic the Framework Education Programme does operate with a very similar concept – *key competencies for the choice of occupation*. These are being defined as follows:

- Positive attitude towards work;
- Understanding of labour and work activities as an opportunity for self-realization, self-actualization and development of an entrepreneurial thinking;
- Orientation in various fields of human activities, in various forms of manual and intellectual work;
- Acquisition of necessary knowledge and skills important for choice of one's occupational direction, for further orientation in life and profession and for assertion at the labour market.

According to the Framework Education Programmes a minimal amount of time for the educational area *Man and World of Labour* for primary education (in fact lower secondary level, 6.-9. compulsory school years) is three class hours. The thematic circle *World of Labour* is being obligatory for all pupils. The *Methodical Guidelines* recommend provision of this teaching in the final compulsory schooling years.

At the upper secondary level the educational area *Introduction to the World of Labour* is being incorporated into single subject matters. As for the time dedicated to it here is an example from the Secondary Vocational Education Centre-Trade and Services in Prague:

- The basic aspects of the world of labour, 1 hour;



- Distinctive features of labour, 3 hours;
- Distinctive personality traits in relation to the exercise of a profession, 3 hours;
- Education, 2 hours;
- The main areas of the world of labour, 2 hours;
- Economic structure of a respective region, 1 hour;
- Organizational aspects of work, 1 hour;
- Rights and liabilities of employees, 3 hours;
- Private entrepreneurship, 2 hours;
- The labour market, 2 hours;
- Occupational path, 2 hours;
- Skills of presenting of oneself at the labour market, 5 hours;
- State benefits in the employment area, 3 hours.

All these topics are being taught as a part of the established subject matters such as economics, Czech language, civic education and other. Some of them are being part of the practical vocational training and some of them are being included in the study visits to the labour office and/or work places.

#### Educational-psychological counselling centres (PPP)

Educational-psychological counselling centres (PPP) are located in all districts and provide services aiming at solving study-related, psychological and behavioural problems of pupils and students. Their main activity is work with children, pupils and their parents – both individually, and in groups. Career services provided by these centres are derived from a pedagogical-psychological assessment of the pupil's capacities, personal qualities, interests and other personal characteristics.

Educational and Psychological Counselling Centres are independent counselling facilities securing psychological and special educational services for the children and youth of the 3-19 years age-range, for their parents, teachers, and for educators in all nursery, primary and secondary schools. The services are focused on psychological care, counselling, and on professional consultations in the issues of personality and educational development of children and youth. Educational and Psychological Counselling Centres provide care and counselling especially for children and youth with developmental and educative problems and with learning disorders, they secure psychological counselling in the choice of educational and professional career and in difficult life situations and periods. They participate in the prevention of the development of delinquency and problem behaviour of children and youth (they organise and realise programmes of primary prevention of socially pathological phenomena, work with individuals at risk and with groups of pupils at risk, assist in solving the problems of truancy, bullying, experimenting with drugs, etc.). They render methodological assistance to school counsellors and to other teachers in primary and secondary schools, and to teachers in nursery schools.

#### Special educational centres (SPC)

Special educational centres (SPC) provide counselling to children and young people with sight, hearing, physical, mental or combined disabilities, and with communication disorders. The Centres have been constituted since 1990, especially as attached to special nursery and primary schools for children and adolescents with sensory, physical, and mental handicap and for children with speech defects. At present the network of these Centres in the Czech Republic consists of 101 facilities. Special Education Centres focus on the counselling activities for children and adolescents with one type of handicap from the earliest age up to the time of finishing school attendance and, as required, for the handicapped individuals of older age brackets as well. They provide services consisting in a systematic, regular, and long-term special educational work with children and with their parents. The work is based on re-education, compensation, and on other forms of special educational treatment. The Centres also render counselling services to schools and education facilities with integrated handicapped children and pupils.

#### Educational Care Centres



Educational Care Centres secure the prevention and the therapy of socially pathological phenomena in children and youth and counselling in this field. They provide the non-resident and the resident preventive educational care for children and youth with behavioural disorders and for children and youth from families on a low socio-cultural level and from non-functional families with an increased risk of the negative phenomena origination, the emergency care of children and youth and the counselling services for children and adolescents. Educational Care Centres have been constituted since 1991. At present there work 28 Educational Care Centres in the territory of the Czech Republic.

Information centres for youth (ICM) collect exhaustive information about educational opportunities for all age categories. They are grouped in an association of information and counselling centres for young people.

Guidance centres at higher education institutions (HEIs) operate at most of faculties and at some of HEIs they were established as a central body for the entire HEI. They provide services for students (possibilities of career development, managing of stress connected with exams etc.) as well as for study applicants (study program information).

#### **SECTOR OF EMPLOYMENT (nation-wide networks)**

The system of career guidance services under the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA) was set up as an entirely new body after 1990. MoLSA's Department of Employment Administration sets out and controls employment policy implemented by the network of 77 Labour offices.

Labour office - department of intermediation: Labour offices create a network in all districts. Department of intermediation files unemployed expectants and available work positions, communicates with employers and intermediates jobs for expectants.

Labour office – department of guidance and professional re-qualifications: It provides a wide range of services from basic advices and information to specific guidance for solving complex problems (including professional diagnostics and psycho-social support). The counsellors are usually targeted at specific group of clients (e.g. youths, physically disabled, professional re-qualifications etc.).

Labour office – information and counselling centre (IPS UP): Self-serviced or counsellor-assisted information centre collects information about education offers of all types of schools and private educators as well as about particular occupations and labour market. All types of information can be found there – brochures, PC programs, multimedia, Internet).

External balance diagnostics centres provide expert counselling services for labour office's clients. Balance diagnostics is tool for overall potential assessment of client and his/her actual possibilities in labour market.

Personal placement services intermediate work places for their clients (both employers and unemployed expectants).

#### **OTHER PROVIDERS AND ORGANIZATIONS SUPPORTING CAREER GUIDANCE**

Career guidance centre at the National Institute of Technical and Vocational Education (CKP NUOV) provides services for children and their parents as well as for adults aimed at helping with educational and professional choice. It also collects detail information about particular education programs, offer of study programs etc.

Centre Europass in National institute of technical and vocational education provides information and guidance on support of European mobility in education and labor market and administrates recognition of secondary education across European countries.

Customer centre in Institute for information in Education (UIV) provides wide range of information on educational offer of schools.

Guidance services support unit (SPPS) focuses on support of guidance services within the labour market sector and monitoring of guidance services in education sector, particularly in higher education.



Regional information and guidance centres for entrepreneurs (RPIC) provide support and information to people interested in entrepreneurship and in starting their own business and also to current entrepreneurs.

NGOs offer wide range of career guidance services or assistance for all sorts of target groups (especially for disadvantaged groups of persons).

## **PROJECTS AND POLICIES (TOOLS) FOR CAREER GUIDANCE DEVELOPMENT**

### **National Guidance Forum**

The Czech National Guidance Forum was established in 2007. Since 2010 the NGF acts as a formal body, established jointly through the Ministry of Education and the Ministry of Labour as an inter-ministerial consultative body on guidance. Its main aim is to bridge the gap between career guidance provision in sectors of education and employment that is traditionally divided in Czech Republic and also to develop closer cooperation and coordination among different providers and stakeholders. Another task is transfer of European experiences into Czech context. Currently the NGF implements a National Guidance Action Plan conducted through the activities of its member organizations.

### **ESF project VIP Career (Education – Information – Guidance)**

ESF project VIP-Kariera was carried on from 2005-2008 with some on-going activities in 2009. The project was implemented by the Educational and Psychological Counselling Institute of the Czech Republic (IPPP CR) and the National Institution of Technical and Vocational Education (NUOV). The main components of the project were:

- Introduction of one hundred school counselling and guidance services;
- Creation of an information system on the assertion of the school leavers at the labour market;
- Further education and training for teachers providing educational counselling and career guidance.

Currently a consecutive ESF project has been going on aimed at the further development of the school counselling and guidance services as well as at integration of the information resources.

ESF project Concept of Further Education is a recently introduced initiative of the ministry of education. Its main components include:

- Stimulation of the demand for further education for individuals, small and medium size companies through various forms of incentives;
- Introduction of an qualifications needs anticipation system enabling a better matching of the further education offer and the labour market demand;
- Methodological assistance for creators of educational programmes and lecturers supporting development of the modular training courses and distant learning;
- Creation of the both external evaluation and self-assessment system for providers of further education including certification of lecturers and accreditation of the educational programmes;
- Integration of the existing information resources and enlargement of the guidance services for adults.

System project UNIV (Recognition of the results of informal learning and non-formal education by networks of schools providing the education service for adults)

Within the project are built networks of schools providing and recognizing the courses of continuing education for adults. In every region there will be established also Centres for recognition and lifelong learning that will provide career guidance focused on target group of adults. Nowadays there are first six pilot regions participating in this project.

System project IPSYS (Information and career guidance system for further vocational education)



Project main aim is to create an on-line tool for career and educational orientation, finding the optional profession, and on market available training opportunities. On-line tool is supported by newly established network of career guidance counsellors and a system of its members' further training.

#### ICT in guidance

Concerning the current use of the communication technologies a relatively broad access to Internet can be considered a strength especially taking into account favourable developments in this area. At the moment some 50% of the country population has a regular access to the Internet. This enables development of the web-based information, communication and assessment career guidance tools which can be accessed by a large share of the target population. The second main strength of the technologies based part of the career guidance system can be observed in a range of existing and developing tools and systems, such as following:

- Software collaborative tools;
- Virtual office software service;
- Interactive networks and interactive knowledge systems;
- E-learning, online testing knowledge and personal assessment tools;
- Online information systems ([www.gwo.cz](http://www.gwo.cz), [www.istp.cz](http://www.istp.cz), [www.atlasskolstvi.cz](http://www.atlasskolstvi.cz), [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)).

At the moment a substantial funding from the European Social Funds has been used for further development of the online information guidance services and theirs integration. The main weakness concerning the use of technologies is the fact that there are still many potential users of career guidance services without access to the internet and without necessary skills for its use. This applies especially to vulnerable social groups, such as long term unemployed, socially excluded, Roma, or physically disabled persons. Further development of the guidance system needs to solve a major challenge of accessing those target groups creating targeted guidance strategies for them.

The next weakness relates to the access issue as well. There is a relatively low awareness of the existing online resources among potential users. Furthermore most of the online resources require a certain degree of assistance and users instructions. It can be said that the online resources serve well those with skills and abilities needed for a self-service. Securing of the smooth access and use of the online resources to less skilled and educated users still remains a challenging issue.



## USLUGE PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U ČEŠKOJ REPUBLICI

Jasmin Muhić

Usluge profesionalnog usmjeravanja u Češkoj Republici pružaju se uglavnom u okviru sektora obrazovanja i sektora zapošljavanja. Oba sektora raspolažu dobro utemeljenim operativnim strukturama i primjereno osposobljenim djelatnicima. Pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja u oba sektora uređeno je posebnim zakonima. Kako bi se ispunile potrebe svih ciljnih skupina uvidjela se potreba za tješnjom suradnjom i koordinacijom između ta dva sektora. Jedna od najvažnijih zadaća u doglednoj budućnosti je integracija i usklađivanje tih usluga. Oba sustava dijele isti cilj - pružanje usluga koje omogućuju optimalna rješenja pitanja vezanih uz karijeru (odabir optimalne profesionalne orijentacije, obrazovnog puta i zanimanja te s tim vezane konkretne situacije u osobnim životima pojedinaca).

Nevladine organizacije sve više dobivaju na značaju u profesionalnom usmjeravanju, posebice u odnosu na pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja za pojedince u nepovoljnom položaju i skupine u sustavu obrazovanja i na tržištu rada.

### SEKTOR OBRAZOVANJA (nacionalne mreže)

Najvažnije ustanove koje se bave organizacijskim i metodološkim zadaćama u profesionalnom usmjeravanju i savjetovanju su Ministarstvo obrazovanja, mladeži i sporta (MOMS) te Institut za obrazovanje i psihologiju Češke Republike (IPPP, koji je osnovalo Ministarstvo obrazovanja, mladeži i sporta 1994. godine). IPPP osigurava metodološku i koordinativnu podršku sustavu profesionalnog usmjeravanja u obrazovanju. Objavljuje informacije o uslugama savjetovanja u biltenu "Obrazovno savjetovanje". Institut rješava tematska konceptualna pitanja obrazovnog i psihološkog savjetovanja; osigurava široki raspon tečajeva daljnjeg obrazovanja za obrazovne i psihološke savjetnike te osigurava prijenos profesionalnih i metodoloških stručnih znanja na sferu političkog odlučivanja. Važan dio aktivnosti IPPP-a je i razvoj inovativnih i suvremenih alata procjene.

### Usluge profesionalnog usmjeravanja u školama

Obrazovni savjetnici su koordinatori usluga profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja u školama. Sve osnovne i srednje škole prema zakonu su dužne zapošljavati obrazovnog savjetnika. Obrazovni savjetnici zapravo su nastavnici koji dio svojeg radnog vremena rade kao savjetnici za profesionalno usmjeravanje. Nastavno opterećenje nastavnika/savjetnika smanjeno je u skladu s brojem učenika u školi. Obrazovni savjetnici dobivaju metodološku potporu od mjerodavnog centra za obrazovno-psihološko savjetovanje (PPP). Oni blisko surađuju s drugim nastavnicima, ravnateljem, roditeljima i specijaliziranim ustanovama za savjetovanje u rješavanju pitanja vezanih uz obrazovanje i profesionalnu orijentaciju učenika. Svaka škola osim toga zapošljava školskog savjetnika za prevenciju, koji se bavi prevencijom rizičnog ponašanja, a to mogu biti i školski psiholozi i pedagozi.

### Obrazovanje o zanimanjima

Strateški dokumenti koji uređuju obrazovanje o zanimanjima postavljaju opće ciljeve vezane uz podršku učenicima u razvoju karijere.

Metodičke smjernice o integraciji obrazovnog područja *Uvođenje u svijet rada* u kurikulum na razini srednjih škola (Ministarstvo obrazovanja, mladeži i sporta, dokument br. 22067/2000-2, na snazi od 3. 4. 2000.) utvrđuju zahtjeve za srednje škole kod uvođenja obrazovanja o zanimanjima u kurikulumu u skladu s relativno dobro utvrđenim tematskim područjima. Ta se tematska područja dijele i integriraju u postojeće predmete.

Metodičke smjernice o integraciji obrazovnog područja *Obrazovanje za izbor zanimanja* u kurikulumu na razini osnovnih škola (Ministarstvo obrazovanja, mladeži i sporta, dokument br. 19458/2001-22, na snazi od 1. 9. 2001.) obavezuje osnovne škole (primarna i niža sekundarna razina) da integriraju



obrazovno područje *Obrazovanje za izbor zanimanja* u školske kurikulume u skladu s utvrđenim tematskim područjima. Smjernice zahtijevaju od ravnatelja da jednom članu školskog osoblja (preporučuje se da to bude obrazovni savjetnik ili školski psiholog) povjere zadaću koordinacije na području obrazovanja o zanimanjima, osiguravajući suradnju s pružateljima usluga profesionalnog usmjeravanja izvan škole kao i među nastavnicima.

Zakon br. 561/2004 Zbirka zakona o predškolskom, osnovnom, srednjem, visokom, stručnom i drugom obrazovanju (Zakon o obrazovanju) donio je neke značajne izmjene kurikuluma, od kojih se najvažnije odnose na Okvirne obrazovne programe i Školske obrazovne programe. Okvirni obrazovni programi se definiraju kao opće smjernice za svaku vrstu škole u zemlji. Pojedinačne škole stvaraju svoj vlastiti Školski obrazovni program unutar općeg okvira ali uz značajnu autonomiju u odnosu na njegovu konkretnu provedbu. Okvirni obrazovni program za razinu osnovnih škola obuhvaća devet obrazovnih područja:

1. Jezik i jezična komunikacija,
2. Matematika i njezina primjena,
3. Informacijska i komunikacijska tehnologija (ICT),
4. Čovjek i njegov svijet,
5. Čovjek i društvo,
6. Čovjek i priroda,
7. Umjetnost i kultura,
8. Čovjek i zdravlje,
9. Čovjek i svijet rada.

Devet obrazovnih područja sastoji se od daljnjih podpodručja, tematskih krugova. Tematski krug *Svijet rada* kao dio obrazovnog područja *Čovjek i svijet rada* osigurava pripremu za izbor zanimanja.

Općenito se može reći da iza obrazloženja za obrazovanje o zanimanjima stoji ista motivacija kao i iza ideje Okvirnih obrazovnih programa i cjelokupnih promjena kurikuluma od 2006. godine - a to je osigurati bolju pripremu učenika koji završavaju škole za zahtjeve tržišta rada.

Dok se pojam "vještine upravljanja karijerom" ne koristi u Okvirnom obrazovnom programu Češke Republike, koristi se vrlo sličan koncept - *ključne sposobnosti za odabir zanimanja*. One se definiraju kako slijedi:

- Pozitivni stav prema poslu;
- Razumijevanje rada i radnih aktivnosti kao prilike za samoostvarenje i razvoj poduzetničkog razmišljanja;
- Orijentacija na različitim područjima ljudskih aktivnosti, u različitim oblicima fizičkog i intelektualnog rada;
- Stjecanje potrebnih znanja i vještina važnih za odabir vlastitog obrazovnog smjera, radi daljnje orijentacije u životu i zanimanju te radi dokazivanja na tržištu rada.

Prema Okvirnim obrazovnim programima, minimalna količina vremena za obrazovno područje *Čovjek i svijet rada* za obrazovanje na razini osnovnih škola (zapravo niža sekundarna razina, 6.-9. godina obveznog obrazovanja) je tri školska sata. Tematski krug *Svijet rada* je obavezan za sve učenike. U *Metodičkim smjernicama* se preporučuje da se ta nastava osigura u završnim godinama obveznog obrazovanja.

Na višoj se sekundarnoj razini obrazovno područje *Uvođenje u svijet rada* integrira u pojedinačne predmete. U odnosu na vrijeme koje je tome posvećeno, evo primjera iz Centra za sekundarno strukovno obrazovanje - obrti i usluge u Pragu:

- Osnovni aspekti svijeta rada, 1 sat;
- Razlikovna obilježja rada, 3 sata;
- Razlikovne crte karaktera u odnosu na obavljanje zanimanja; 3 sata;
- Obrazovanje, 2 sata;
- Glavna područja svijeta rada, 2 sata;
- Gospodarska struktura dotične regije, 1 sat;



- Organizacijski aspekti rada, 1 sat;
- Prava i obveze zaposlenika, 3 sata;
- Privatno poduzetništvo, 2 sata;
- Tržište rada, 2 sata;
- Odabir zanimanja, 2 sata;
- Vještine predstavljanja samog sebe na tržištu rada, 5 sati;
- Državne naknade na području zapošljavanja, 3 sata;

Sve se te teme podučavaju kao dio već utvrđenih predmeta, kao što su gospodarstvo, češki jezik, građansko obrazovanje i drugi. Neke od njih su dio praktičnog strukovnog osposobljavanja, a neke od njih su obuhvaćene u studijskim posjetima zavodu za zapošljavanje i/ili radnim mjestima.

#### Centri za obrazovno-psihološko savjetovanje (PPP)

Centri za obrazovno-psihološko savjetovanje (PPP) nalaze se u svim okruzima i osiguravaju usluge usmjerene prema rješavanju problema učenika i studenata vezanih uz učenje, ponašanje i prema rješavanju psiholoških problema. Njihova je glavna djelatnost rad s djecom, učenicima i njihovim roditeljima - kako pojedinačno tako i u skupinama. Usluge profesionalnog usmjerenja koje ti centri pružaju proizlaze iz pedagoško-psihološke ocjene sposobnosti učenika, osobnih kvaliteta, interesa i drugih osobnih karakteristika.

Centri za obrazovno i psihološko savjetovanje neovisne su savjetodavne ustanove koje osiguravaju psihološke i posebne obrazovne usluge za djecu i mladež u dobi od 3-19 godina, za njihove roditelje, učitelje, nastavnike, odgajatelje i sve nastavno osoblje u svim vrtićima, osnovnim i srednjim školama. Usluge su usredotočene na psihološku skrb, savjetovanje te na profesionalno savjetovanje u pitanjima razvoja karaktera i obrazovnog razvoja djece i mladeži. Centri za obrazovno i psihološko savjetovanje osiguravaju skrb i savjetovanje, posebice za djecu i mladež s problemima u razvoju i obrazovnim problemima te djecu s poremećajima u učenju, oni osiguravaju psihološko savjetovanje kod odabira obrazovanja i zanimanja te u teškim životnim situacijama i razdobljima. Sudjeluju u prevenciji razvoja delikventnosti i problematičnog ponašanja djece i mladeži (organiziraju i provode programe primarne prevencije socijalno-patoloških pojava, rade s pojedincima izloženim riziku i sa skupinama učenika izloženih riziku, pomažu kod rješavanja problema lijenosti, zlostavljanja među vršnjacima, eksperimentiranja s drogama itd.). Osiguravaju metodološku pomoć školskim savjetnicima i drugim nastavnicima u osnovnim i srednjim školama te odgajateljima u predškolskim ustanovama.

#### Centri za posebno obrazovanje (SPC)

Centri za posebno obrazovanje (SPC) pružaju usluge savjetovanja djeci i mladima s invaliditetom vida, sluha, fizičkim, mentalnim ili kombiniranim invaliditetom te djeci i mladima s poremećajima u komunikaciji. Centri se osnivaju od 1990. godine, posebno kao centri pridruženi posebnim vrtićima i osnovnim školama za djecu i adolescente sa senzornim, fizičkim i mentalnim poremećajima i za djecu s govornim manama. Trenutačno mreža tih centara u Češkoj Republici broji 101 centar. Centri za posebno obrazovanje usredotočeni su na aktivnosti savjetovanja za djecu i adolescente s jednom vrstom invaliditeta od najranije dobi pa sve do vremena kad završavaju pohađati školu te - prema potrebi - i za osobe s invaliditetom starijih dobnih skupina. Oni osiguravaju usluge koje se sastoje od sustavnog, redovitog i dugoročnog posebnog obrazovnog rada s djecom i njihovim roditeljima. Rad se temelji na dopunskom obrazovanju, nadoknađivanju i drugim oblicima posebnih obrazovnih pristupa. Centri također pružaju usluge savjetovanja školama i obrazovnim ustanovama koje su integrirale djecu i učenike s invaliditetom.

#### Centri za obrazovnu skrb

Centri za obrazovnu skrb osiguravaju prevenciju i liječenje socijalno-patoloških pojava kod djece i mladeži te savjetovanje na tom području. Osiguravaju rezidentnu i nerezidentnu preventivnu obrazovnu skrb za djecu i mladež s poremećajima u ponašanju, za djecu i mladež iz obitelji na niskoj socijalno-kulturnoj razini i onu iz nefunkcionalnih obitelji s povećanim rizikom za nastanak negativnih pojava, hitnu skrb za djecu i mladež, te usluge savjetovanja za djecu i adolescente. Centri za





obrazovnu skrb osnivaju se od 1991. godine. Trenutačno na području Češke Republike djeluje 28 Centara za obrazovnu skrb.

Informativni centri za mladež (ICM) prikupljaju opsežne informacije o obrazovnim mogućnostima za sve dobne skupine. Okupljeni su u udruženje informativnih i savjetodavnih centara za mladež. Centri za profesionalno usmjeravanje u ustanovama visokog obrazovanja djeluju na većini fakulteta, a na nekim su ustanovama visokog obrazovanja osnovani kao središnje tijelo za cijelu ustanovu visokog obrazovanja. Oni pružaju usluge studentima (mogućnosti razvoja karijere, savladavanje stresa vezano uz ispite itd.) kao i za osobe koje se prijavljuju za studij (informacije o programu studija).

### **SEKTOR OBRAZOVANJA (nacionalne mreže)**

Sustav usluga profesionalnog usmjeravanja pod Ministarstvom rada i socijalnih pitanja uspostavljen je nakon 1990. kao potpuno novo tijelo. Odjel za zapošljavanje Ministarstva rada i socijalnih pitanja određuje i nadzire politiku zapošljavanja, koju provodi mreža od 77 zavoda za zapošljavanje.

Zavod za zapošljavanje - odjel za posredovanje kod zapošljavanja: Mreža zavoda za zapošljavanje postoji u svim okruzima. Odjel za posredovanje kod zapošljavanja vodi evidenciju o nezaposlenim tražiteljima zaposlenja i raspoloživim radnim mjestima, komunicira s poslodavcima i posreduje kod zapošljavanja tražitelja zaposlenja.

Zavod za zapošljavanje - odjel za profesionalno usmjeravanje i stručnu prekvalifikaciju: pruža širok raspon usluga, od osnovnih savjeta i informacija, do konkretnog usmjeravanja za rješavanje složenih problema (uključujući profesionalnu dijagnostiku i psiho-socijalnu podršku). Savjetnici su obično usmjereni prema konkretnoj skupini klijenata (npr. mladež, osobe s fizičkim invaliditetom, stručne prekvalifikacije itd.).

Zavod za zapošljavanje - centar za informiranje i savjetovanje (IPS UP): Centar za informiranje, koji radi samostalno ili uz pomoć savjetnika, prikuplja informacije o ponudama obrazovanja svih vrsta škola i privatnih obrazovnih ustanova, kao i o konkretnim zanimanjima na tržištu rada. Tamo se mogu pronaći sve vrste informacija - brošure, programi za PC, multimedijски sadržaji, Internet.

Vanjski centri za dijagnostiku ravnoteže osiguravaju stručne usluge savjetovanja za klijente zavoda za zapošljavanje. Dijagnostika ravnoteže je alat za opću ocjenu potencijala klijenta i njegovih stvarnih mogućnosti na tržištu rada.

Službe za pronalaženje zaposlenja posreduju pri zapošljavanju za svoje klijente (kako za poslodavce tako i za tražitelje zaposlenja).

### **OSTALI PRUŽATELJI USLUGA I ORGANIZACIJE KOJI DAJU PODRŠKU PROFESIONALNOM USMJERAVANJU**

Centar za profesionalno usmjeravanje na Nacionalnom institutu za tehničko i strukovno obrazovanje (CKP NUOV) pruža usluge djeci i njihovim roditeljima, kao i odraslim osobama, s ciljem pružanja pomoći kod izbora obrazovanja i zanimanja. Centar također prikuplja detaljne informacije o pojedinim programima obrazovanja, ponudi studijskih programa itd.

Centar Europass na Nacionalnom institutu za tehničko i strukovno obrazovanje pruža informacije i usmjerava vezano uz potporu europskoj mobilnosti u obrazovanju i na tržištu rada te je nadležan za priznavanje srednjeg obrazovanja iz svih europskih zemalja.

Kontakt centar na Institutu za informiranje u obrazovanju (UIV) osigurava širok raspon informacija o obrazovnoj ponudi škola.

Jedinica za podršku uslugama usmjeravanja (SPPS) usmjerena je na podršku uslugama profesionalnog usmjeravanja u sektoru tržišta rada i na praćenje usluga profesionalnog usmjeravanja u obrazovnom sektoru, posebice u visokom obrazovanju.

Regionalni centri za informiranje i profesionalno usmjeravanje za poduzetnike (RPIC) osiguravaju podršku i informacije osobama zainteresiranim za poduzetništvo te za pokretanje vlastitog poslovanja, kao i za one koji već jesu poduzetnici.



Nevladine organizacije nude širok raspon usluga profesionalnog usmjeravanja za sve vrste ciljnih skupina (posebice za skupine osoba u nepovoljnom položaju).

#### **PROJEKTI I POLITIKE (ALATI) ZA RAZVOJ PROFESIONALNOG USMJERAVANJA**

Nacionalni forum za profesionalno usmjeravanje

Češki Nacionalni forum za profesionalno usmjeravanje (NGF) osnovan je 2007. godine. Od 2010. NGF djeluje kao formalno tijelo, a osnovali su ga zajednički Ministarstvo obrazovanja i Ministarstvo rada kao međuresorno savjetodavno tijelo za profesionalno usmjeravanje. Njegova je glavna svrha premostiti jaz između pružanja usluga profesionalnog usmjeravanja u sektorima obrazovanja i zapošljavanja, koji su u Češkoj Republici tradicionalno podijeljeni, te razviti tješnju suradnju i koordinaciju između različitih pružatelja tih usluga i raznih dionika. Druga zadaća je prijenos europskih iskustava u češki kontekst. Trenutačno NGF provodi Nacionalni plan djelovanja za profesionalno usmjeravanje, koji se provodi kroz aktivnosti njegovih organizacija članica.

Projekt ESF-a pod nazivom VIP Karijera (obrazovanje - informiranje - usmjeravanje)

Projekt ESF-a pod nazivom VIP Karijera proveden je u razdoblju od 2005.-2008., a neke su se aktivnosti protegnule i na 2009. godinu. Projekt su proveli Institut za obrazovno i psihološko savjetovanje Češke Republike (IPPP CR) i Nacionalna ustanova za tehničko i strukovno obrazovanje (NUOV). Glavne komponente projekta bile su:

- Uvođenje stotinu usluga školskog savjetovanja i profesionalnog usmjeravanja;
- Stvaranje sustava informiranja o dokazivanju osoba koje završe školu na tržištu rada;
- Daljnje obrazovanje i osposobljavanje za nastavnike koji pružaju usluge obrazovnog savjetovanja i profesionalnog usmjeravanja.

Trenutačno je u tijeku nastavak projekta ESF-a usmjeren prema daljnjem razvoju usluga školskog savjetovanja i profesionalnog usmjeravanja, kao i integraciji informacijskih resursa.

Projekt ESF-a pod nazivom Koncept daljnjeg obrazovanja je inicijativa koju je nedavno pokrenulo Ministarstvo obrazovanja. Njegove glavne sastavnice uključuju:

- Stimuliranje potražnje za daljnjim obrazovanjem za pojedince, mala i srednja poduzeća kroz različite oblike poticaja;
- Uvođenje sustava za predviđanje potreba za kvalifikacijama koji će omogućiti bolje povezivanje ponude daljnjeg obrazovanja i potražnje na tržištu rada;
- Metodološka pomoć osobama koje izrađuju obrazovne programe i predavačima koji podržavaju razvoj modularnih tečajeva osposobljavanja i učenja na daljinu;
- Stvaranje sustava vanjskog vrednovanja i sustava samo-ocjenjivanja za pružatelje daljnjeg obrazovanja uključujući certificiranje predavača i akreditaciju obrazovnih programa;
- Integracija postojećih informacijskih resursa i proširenje usluga profesionalnog usmjeravanja za odrasle.

Sustavni projekt pod nazivom UNIV (Priznavanje rezultata neformalnog učenja i neformalnog obrazovanja od strane mreža škola koje pružaju usluge obrazovanja za odrasle)

U okviru projekta izgrađene su mreže škola koje osiguravaju i priznaju tečajeve daljnjeg obrazovanja za odrasle. U svakoj će se regiji osnovati i Centri za priznavanje i cjeloživotno učenje, koji će osiguravati profesionalno usmjeravanje usredotočeno na ciljnu skupinu odraslih.. Zasad je u ovaj projekt uključeno prvih šest pilot regija.

Sustavni projekt pod nazivom IPSYS (Sustav informiranja i profesionalnog usmjeravanja za daljnje strukovno obrazovanje)

Glavni je cilj projekta izrada internetskog alata za profesionalnu i obrazovnu orijentaciju, koji omogućuje pronalaženje zanimanja po izboru te navodi mogućnosti osposobljavanja raspoložive na tržištu. Internetski alat ima podršku novoosnovane mreže savjetnika za profesionalno usmjeravanje te sustava daljnjeg osposobljavanja članova te mreže.



### Informacijska i komunikacijska tehnologija u profesionalnom usmjeravanju

U odnosu na sadašnju primjenu komunikacijskih tehnologija, razmjerno širok pristup Internetu se može smatrati prednošću, posebice uzimajući u obzir povoljan razvoj na tom području. Trenutačno oko 50% stanovništva zemlje ima redoviti pristup Internetu. To omogućuje razvoj internetskih alata profesionalnog usmjeravanja za informiranje, komunikacije i procjenu, kojima može pristupiti velik dio ciljane populacije. Druga glavna prednost sustava profesionalnog usmjeravanja koji se temelji na tehnologiji vidljiva je u nizu postojećih alata i sustava, kao i onih koji su tek u fazi razvoja, kao što su:

- Softverski alati za suradnju;
- Softverske usluge virtualnog ureda;
- Interaktivne mreže i interaktivni sustavi znanja;
- E-učenje, testiranje znanja i alati za osobno ocjenjivanje na Internetu;
- Internetski informacijski sustavi ([www.gwo.cz](http://www.gwo.cz), [www.istp.cz](http://www.istp.cz), [www.atlasskolstvi.cz](http://www.atlasskolstvi.cz), [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)).

Trenutačno se koristi značajno financiranje iz sredstava Europskog socijalnog fonda za daljnji razvoj internetskih usluga i za informiranje i profesionalno usmjeravanje i njihovu integraciju. Glavni nedostatak vezan uz korištenje tehnologija činjenica je da još uvijek postoji mnogo potencijalnih korisnika usluga profesionalnog usmjeravanja koji nemaju pristup Internetu niti potrebne vještine za korištenje Interneta. To se posebno odnosi na ranjive društvene skupine, kao što su dugoročno nezaposleni, društveno isključeni, Romi ili osobe s fizičkim invaliditetom. Daljnji razvoj sustava profesionalnog usmjeravanja treba riješiti velik izazov kako doprijeti do tih ciljnih skupina te osmisliti ciljane strategije profesionalnog usmjeravanja za njih.

Sljedeći je nedostatak također vezan uz pitanje pristupa. Svijest o postojanju internetskih resursa među potencijalnim korisnicima razmjerno je niska. Nadalje, većina internetskih resursa zahtijeva određenu razinu pomaganja i uputa korisnicima. Može se reći da internetski resursi dobro služe onima koji imaju potrebne vještine i sposobnosti da ih samostalno koriste. I dalje ostaje izazov kako osigurati dobar pristup i korištenje internetskih resursa kod manje osposobljenih i manje educiranih korisnika.



**Title: LIFELONG GUIDANCE SYSTEM DEVELOPMENT IN HUNGARY****Author:** Tibor Bors Borbely, Hungarian Lifelong Guidance Council**Abstract:**

At the autumn of 2008 Hungary has started a significant national development programme –first in the Central European Region- for lifelong guidance. The programme was hosted by the PES but targeted the **development of a national all-age guidance system** as link the relevant sectors from primary education to higher education and adult learning as well as employment and social policies. Within the programme a brand new **LLG portal was developed as an integrating tool** for the professionals as well as for the national data houses.

**Key words:** lifelong guidance, national development programme, lifelong guidance portal**Naslov: RAZVOJ SUSTAVA CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U MAĐARSKOJ****Autor:** Tibor Bors Borbely, Mađarsko Vijeće za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje**Sažetak:**

U jesen 2008. Mađarska je pokrenula značajni nacionalni razvojni program cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja – prvi u području Središnje Europe. Program je bio organiziran u okviru javne službe za zapošljavanje, ali mu je cilj bio **razvoj nacionalnog sustava profesionalnog usmjeravanja svih dobnih skupina**, kao poveznica svih relevantnih sektora, od osnovne škole do višeg obrazovanja i obrazovanja odraslih, kao i socijalnih politika i politika zapošljavanja. U sklopu programa **razvijen je potpuno novi portal za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje kao jedinstveni instrument** i za profesionalce i nacionalne baze podataka.

**Ključne riječi:** cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, nacionalni razvojni program, portal za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje

## LIFELONG GUIDANCE SYSTEM DEVELOPMENT IN HUNGARY

**Tibor Bors Borbely**

The idea of lifelong guidance goes back to the emergence of modern economic and social needs, of lifelong learning and, from the individual's point of view, of the most lively labour market environment ever. The Hungarian development, the planning of which goes back to 2007, is in the vanguard globally, and its effectiveness was confirmed by the external professional monitoring report on Phase I of the programme (Watts 2010).

Based on focus group research carried out in summer 2008 (Kovács 2008) and on the opinions expressed by Hungarian professionals and users, i.e. the population and the companies, we decided to avoid using the Hungarian equivalent of the word "career" due to its pejorative connotation in Hungarian, as well as "orientation", a much too widely used term "naturalised" in the past 20 years. On the basis of the results of the six focus groups, which consisted partly of specialists and partly of laymen, we voted for the Hungarian term "életpálya-guidance" (literally 'life-course guidance') for lifelong guidance (Borbély 2006). This term is meant to cover the entire professional spectrum of lifelong guidance (Borbély 2010), from the development of career skills in school age, through orientation to the segments of support for a first entry to the world of labour, assimilation in the labour market, support for professional fulfilment and, later on, preparation and support of further transitions related to jobs, job-search, changes, and vocations until retirement age. The central goal of SROP Programme 2.2.2 entitled "Development of the content and methodology of career guidance" and started in autumn 2008 under the leadership of the National Employment and Social Office was to lay the foundations of a Hungarian LLG system. This is a priority programme co-financed by the EU European Social Fund (85%) and Hungarian public funds (15%). The implementation of Phase I, until September 2010, cost HUF 2.08 billion, and it was designed to create or upgrade several components of the service and tool kits of the system of lifelong guidance.

The basic conceptual framework of lifelong learning, lifelong guidance and the counsellor network fits into **Super's Life-career Rainbow Model** (1980). The model attempts to cover the entire lifecycle, of which work is but one segment. According to the model, there are nine roles altogether (child, student, leisurite, citizen, worker, pensioner, spouse, home-maker, parent), the materialisation of which is defined by a combination of external and internal factors. The relative importance of the roles changes, of course, with age. Satisfaction with one's life depends, decisively, on the number of simultaneous roles ever and the manner and quality of "playing" them.

It is key to efficient and expedient lifelong guidance to have a unified professional network capable of meeting every user demand also in Hungary. The goal is to make quality service, i.e. service matching the age, qualifications and labour market plans of potential clients, available to all. This can only be ensured with a **professional network of guidance counsellors** in the background, which can provide such service because it is well-prepared and in command of professionally relevant knowledge and information. Therefore, one of the main objectives of the programme was to draw up and publish a **standardised professional protocol**. The protocol describes an approach to making lifelong guidance efficient, and it sums up the methods and tools needed for it. We deemed it important to introduce this approach to as broad a circle of the Hungarian professional community as possible, so as to allow them to understand and apply it; this is why the programme came to include a component designed to ensure the training and development of the members of the regional professional network.

The essential goal of **regional professional networking** was to get in touch with lifelong guidance professionals or professionals active elsewhere but interested in it who wished to acquire more information and learn about good practice in the areas of guidance theory and methodology.

The **training components** of the programme can be divided into two main groups depending on which members of the regional professional network they address. Members registering to the RPN had to be assigned to one of several competency levels depending on their vocational/professional qualifications (based on self-declaration), because this was the basis for the operation of the virtual counsellor surface and the counsellor query functions accessible through it on the LLG Portal. In line



with the basic concept of regional professional network-building, the members of the **Virtual Counsellor Community (VCC)** are classified in one of following four different categories:

- a) experts interested in LLG, whose main line of activity lies elsewhere, but who are in contact with LLG in their professional everyday life, are interested in it and would like to learn more about it (information, best practices);
- b) experts who provide guidance-related information (on training or the world of work) as part of their professional everyday activity;
- c) experts with a degree in career/employment counselling, who provide career guidance as part of their professional everyday work;
- d) lifelong guidance professionals with a specialist psychologist's degree in career or employment counselling.

The other training component or block of the programme offered short **30-hour accredited training courses in several forms to human professionals doing also guidance activities** (primary- and secondary-school teachers, adult training professionals, general education specialists, social workers, PES administrators, private job brokers, staff members of training companies etc.) The syllabuses representing the bases of the training programmes were prepared for 11 topics. All together from February 2009 until February 2011 1996 professionals took the training. Eligible trainees included employed professionals with a degree who could put to use what they learned in their everyday work and made a statement to that effect. During the training courses, the participants acquired special knowledge and were introduced to good methodological components, to be applied when they got back to work.

The **National LLG Portal** (NGP) was designed to offer functions and contents which efficiently help individuals take qualified decisions in as many typical life situations as possible. To ensure that, we have accomplished major developments in the area of the career information and also the career guidance tools. NGP displays more than 40 newly developed online questionnaires to clients and to guidance practitioners. The majority of the new survey procedures is accessible in a short and a long form, in specialised versions for the target groups of primary schools, secondary schools/school-leavers, and adults/clients in general.

The original article was published in Tibor Bors Borbély-Pecze (ed.) Development of the system of lifelong guidance in Hungary Phase I: 2008–2010, National Employment Office, Budapest 2010

The whole e-book available on line:

[http://eletpalya.munka.hu/c/document\\_library/get\\_file?uuid=e21888b3-46cd-4981-9867-9341c9eb9c3a&groupId=10418](http://eletpalya.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=e21888b3-46cd-4981-9867-9341c9eb9c3a&groupId=10418)



## RAZVOJ SUSTAVA CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U MAĐARSKOJ

Tibor Bors Borbely

Ideja cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja nastala je pojavom suvremenih gospodarskih i društvenih potreba, cjeloživotnog učenja i, sa stanovišta pojedinca, najdinamičnijeg okruženja tržišta rada do sada. Mađarski razvoj, čije planiranje kreće 2007., u globalnom je smislu avangardan, a njegovu je učinkovitost potvrdio neovisni izvještaj o praćenju 1. faze programa (Watts 2010.).

Temeljem istraživanja fokusne skupine provedenom u ljeti 2008. (Kovács 2008.) i mišljenja mađarskih profesionalaca i korisnika, odnosno stanovništva i poduzeća, odlučili smo da ćemo izbjegavati mađarsku inačicu riječi "karijera" zbog njenih negativnih konotacija na mađarskom, kao i riječ "orijentacija", preširoko korišteni izraz koji se "udomaćio" posljednjih 20 godina. Na temelju rezultata šest fokusnih skupina, koje su uglavnom bile sastavljene od stručnjaka, a djelomično i od laika, glasali smo za mađarski izraz "életpálya-guidance" (doslovno: usmjeravanje tijekom cijelog životnog puta) za cjeloživotno usmjeravanje (Borbély 2006). Ovaj bi izraz trebao obuhvatiti cijeli spektar cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (Borbély 2010.), od razvoja vještina potrebnih za karijeru u školskoj dobi, kroz profesionalnu orijentaciju, do segmenata potpore prvom ulasku na tržište rada, asimilaciji na tržištu rada, potpore ostvarenju profesionalnih težnji i, kasnije, pripreme i potpore daljnjim promjenama vezanim uz poslove, traženje posla, promjene posla i zanimanja do doba za odlazak u mirovinu. Središnji cilj Operativnog programa društvene obnove 2.2.2 pod naslovom "Razvoj sadržaja i metodologije profesionalnog usmjeravanja", koji je pokrenut u jesen 2008. pod rukovodstvom Nacionalnog ureda za zapošljavanje i socijalna pitanja, bio je postaviti osnove mađarskog sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Ovo je prioritetni program koji sufinanciraju Europski socijalni fond EU (85%) i mađarski javni fondovi (15%). Provedba 1. faze, do rujna 2010., stajala je 2,08 milijardi forinti, a bila je osmišljena da stvori ili unaprijedi nekoliko komponenti usluga i instrumenata sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

Osnovni konceptualni okvir cjeloživotnog učenja, cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i mreže savjetnika uklapa se u "Model životnih uloga i karijere izražen u obliku duge" autora Donalda Supera (1980.). Taj model pokušava obuhvatiti cijeli životni ciklus, u kojem je rad samo jedan segment. Prema tom modelu postoji ukupno devet uloga (dijete, učenik/student, korisnik slobodnog vremena, građanin, radnik, umirovljenik, bračni partner, kućanica, roditelj), čiju materijalizaciju definira kombinacija vanjskih i unutarnjih čimbenika. Naravno, relativni značaj uloga mijenja se s godinama života. Zadovoljstvo vlastitim životom konačno ovisi o broju istovremenih uloga, i načinu i kvaliteti "igranja" tih uloga.

Ključna stvar za učinkovito i svrsishodno cjeloživotno profesionalno usmjeravanje jedinstvena je profesionalna mreža, koja može zadovoljiti svaku potrebu korisnika i u Mađarskoj. Cilj je osigurati kvalitetnu uslugu, odnosno uslugu koja odgovara životnoj dobi, kvalifikacijama i planovima na tržištu rada potencijalnih klijenata, dostupnu svima.. Ovo se može osigurati samo pomoću **stručne mreže savjetnika za profesionalno usmjeravanje** u pozadini, koja može pružiti ovakvu uslugu jer je dobro pripremljena i raspolaže relevantnim znanjima i informacijama. Stoga je jedan od glavnih ciljeva programa bio izrada i objavljivanje **standardiziranog stručnog protokola**. Protokol opisuje pristup pomoću kojeg cjeloživotno profesionalno usmjeravanje može postati učinkovito, i on objedinjuje potrebne metode i instrumente. Smatrali smo da je važno uvesti ovaj pristup u što je moguće širem krugu članova mađarske stručne zajednice, kako bi ga oni mogli razumjeti i primijeniti. Zato je u program uključena komponenta, koja je osmišljena da osigura obuku i razvoj članova regionalne stručne mreže

Osnovni cilj **regionalnog strukovnog umrežavanja** bio je uspostava kontakta s profesionalcima iz područja cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja ili iz drugih područja, ali koji su zainteresirani za tu temu, i koji bi željeli saznati više informacija i više o primjerima dobre prakse u području teorije i metodologije profesionalnog usmjeravanja.



**Komponente edukacije** programa mogu se podijeliti u dvije glavne skupine ovisno o tome kojim se članovima regionalne strukovne mreže obraćaju. Članovima koji su se registrirali u regionalnu strukovnu mrežu morala je biti pridružena jedna od nekoliko razina kompetencije, ovisno o njihovim stručnim kvalifikacijama (temeljem vlastitih izjava), jer je to bilo osnova djelovanja virtualne platforme savjetnika i funkcija upita savjetnika, kojima se moglo pristupiti putem Portala za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje. U skladu s osnovnim konceptom izgradnje regionalne strukovne mreže, članovi **Virtualne zajednice savjetnika (VZS)** svrstani su u jednu od četiri kategorije:

a) stručnjaci zainteresirani za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, čije je glavno područje djelovanja negdje drugdje, ali su u kontaktu s cjeloživotnim profesionalnim usmjeravanjem u svom svakodnevnom poslovnom životu, zainteresirani su za njega i željeli bi o njemu saznati više (informacije, najbolja praksa);

b) stručnjaci koji pružaju informacije vezane uz profesionalno usmjeravanje (u obuci ili svijetu rada) u sklopu svog svakodnevnog posla;

c) stručnjaci s diplomom u području savjetovanja o karijeri/pronalazanju posla, koji pružaju usluge profesionalnog usmjeravanja u sklopu svog svakodnevnog posla;

d) profesionalci iz područja cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja sa specijalističkom formalnom naobrazbom psihologa u području savjetovanja o karijeri ili pronalazanju posla.

U drugoj komponenti edukacije ili bloku programa ponuđeni su kratki **30-satni akreditirani tečajevi u nekoliko oblika namijenjeni profesionalcima koji se također bave poslovima profesionalnog usmjeravanja** (učiteljima u osnovnoj i srednjoj školi, profesionalcima koji se bave obrazovanjem odraslih, specijalistima u području općeg obrazovanja, socijalnim radnicima, administrativnom osoblju javnih službi za zapošljavanje, privatnim posrednicima za zapošljavanje, djelatnicima poduzeća koja se bave obukom, itd.). Pripremljen je plan i program edukacije za 11 tema. Ukupno je 1996 profesionalaca prošlo edukaciju od veljače 2009. do veljače 2011. Edukaciji su mogli pristupiti zaposleni profesionalci sa stručnom spremom u području, u kojem su u svojem svakodnevnom poslu mogli iskoristiti ono što su naučili, i koji su se izjasnili u tom smislu. Na tečajevima su sudionici usvojili posebna znanja i predstavljene su im dobre metodološke komponente, koje su mogli primijeniti po povratku na posao.

**Nacionalni portal za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje** osmišljen je tako da ponudi funkcije i sadržaje koji učinkovito pomažu pojedincima pri donošenju kvalificiranih odluka u što je više moguće životnih situacija. Kako bi se to osiguralo, razvili smo mnoge alate u području pružanja informacija o karijeri i profesionalnog usmjeravanja. Portal sadrži više od 40 novorazvijenih *online* upitnika za klijente i profesionalce koji se bave profesionalnim usmjeravanjem. Većina novih anketa dostupna je u kratkom i dugom obliku, u specijaliziranim verzijama za ciljane skupine od osnovnih škola, srednjih škola, onih koji završavaju školu, do odraslih / klijenata općenito.

Izvorni je članak objavljen u sklopu publikacije: Tibor Bors Borbély-Pecze (urednik): Razvoj sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Mađarskoj, 1. faza: 2080.-2010., Nacionalni zavod za zapošljavanje, Budimpešta 2010.

Cijela e-knjiga dostupna je na internetskoj adresi:

[http://eletpalya.munka.hu/c/document\\_library/get\\_file?uuid=e21888b3-46cd-4981-9867-9341c9eb9c3a&groupId=10418](http://eletpalya.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=e21888b3-46cd-4981-9867-9341c9eb9c3a&groupId=10418)





**Title: LIFELONG CAREER GUIDANCE SYSTEM IN FINLAND**

**Authors:** Miika Kekki, Euroguidance, Centre for International Mobility (CIMO), Helsinki, Finland, Raimo Vuorinen, European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), The Finnish Institute for Educational Research, University of Jyväskylä, Finland

**Abstract:**

The Finnish lifelong career guidance system is built on two, complementary pillars: guidance and counselling at schools and educational institutions, and guidance and counselling at the public employment sector. The services provided at these environments are characterized by the high professional expertise of the guidance personnel: for instance at schools all guidance counsellors have both a Master's degree including a teacher qualification, and a separate guidance counsellor qualification. All citizens' equal rights to receive guidance and counselling are established in the legislation.

Guidance and counselling in Finland is heavily supported by the policy-makers and good cooperation between them and the practitioners is encouraged at all levels and even cross-sectorally. There is a strong research base in the Finnish guidance services, and they are further developed through a broad, international cooperation.

The latest development trends in the Finnish system is the government putting more emphasis in further developing the professional skills of the guidance practitioners; special attention given to strengthening guidance and counselling at upper secondary general institutions; and a national cooperation to develop lifelong guidance as a strategic tool.

**Key words:** lifelong career guidance system, professional expertise of the guidance personnel, cross-sectoral cooperation

**Naslov: SUSTAV CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U FINSKOJ**

**Autori:** Miika Kekki, Euroguidance, Centar za međunarodnu mobilnost (CIMO), Helsinki, Finska  
Raimo Vuorinen, Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN), Finski Institut za istraživanja u obrazovanju, Sveučilište Jyväskylä, Finska

**Sažetak:**

Finski sustav cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja temelji se na dva komplementarna stupa: profesionalno usmjeravanje i savjetovanje u školama i obrazovnim ustanovama te profesionalno usmjeravanje i savjetovanje u javnom sektoru zapošljavanja. Usluge koje se pružaju u tim okruženjima obilježene su visokom razinom profesionalnih stručnih znanja djelatnika koji se bave usmjeravanjem: primjerice u školama svi savjetnici za profesionalno usmjeravanje imaju i magisterij i nastavničke kvalifikacije te posebne kvalifikacije savjetnika za profesionalno usmjeravanje. Jednaka prava svih građana na profesionalno usmjeravanje i savjetovanje utvrđena su zakonima.

Profesionalno usmjeravanje i savjetovanje u Finskoj ima izrazitu podršku tvoraca politike te se između njih i stručnjaka koji rade u praksi potiče dobra suradnja na svim razinama i čak na međusektorskoj razini. Finske usluge profesionalnog usmjeravanja temelje se na snažnoj istraživačkoj osnovi, a dodatno se razvijaju i kroz sveobuhvatnu međunarodnu suradnju.

Najnoviji su razvojni trendovi u finskom sustavu da država stavlja veći naglasak na daljnji razvoj profesionalnih sposobnosti stručnjaka koji rade na profesionalnom usmjeravanju; posebna se pozornost posvećuje jačanju profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja u ustanovama općeg višeg srednjeg obrazovanja, te nacionalnoj suradnji u razvoju cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja kao strateškog alata.

**Ključne riječi:** sustav cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, profesionalno stručno znanje djelatnika koji se bave usmjeravanjem, suradnja na međusektorskoj razini



## **LIFELONG CAREER GUIDANCE SYSTEM IN FINLAND**

**Miika Kekki**  
**Raimo Vuorinen**

### **Overview of career information, guidance and counselling services in Finland**

In Finland careers information, guidance and counselling services are provided mainly by two established public systems. Schools have the main responsibility for student counselling, with the guidance and counselling services of the employment offices complementing school-based services, being mainly targeted at clients outside the education and training institutions. There is both a clear division of labour and a long co-operation between these two systems.

According to the national legislation, every citizen is entitled to receive guidance and counselling, as well in comprehensive and secondary education as in the public employment services. The implementation of the services is designed locally.

The Finnish National Board of Education draws up the national core curricula, which give more comprehensive instructions for the delivery of education and counselling in different school settings. The national guidelines describe the overall goals of guidance and counselling and the minimum level of the content of the career education curricula. The municipalities are required to provide a strategic and operational plan for the guidance provision and the regular evaluation of these services.

Because the educational administration has been decentralised, the organisations maintaining educational institutions, usually municipalities, share the responsibility for providing educational services. This includes decisions about the allocation of resources for guidance and counselling services at schools. In 2003 - 2004 the National Board of Education executed the current curriculum guidelines for comprehensive and upper secondary general education with the aim to prescribe and guarantee in more detail the minimum level of guidance services in educational settings. These curriculum guidelines emphasize the students' skills to learn to use different sources of information, especially the Internet.

### Guidance services in comprehensive and secondary education

In the comprehensive education grades 1-6 school counselling is integrated in other subjects. Within the grades 7-9 the students have altogether 95 hours guidance and counselling in their timetable like a subject. In upper secondary general education the students have a 38-hour compulsory course and one optional 38-hour specialization course in guidance. In vocational secondary level education a separate module of 1,5 study credits is integrated into all vocational subjects.

The 2004 curriculum guidelines form a framework for delivering guidance and counselling services in different educational settings. This framework applies a holistic approach of guidance and counselling. Student counsellors have the main responsibility for delivering guidance and counselling, and group advisers are responsible for tutoring their own designated group of students. The group advisers support the students in their class in general school attendance issues or monitor their students' school achievement and guide them on mainly on issues related to study process. Furthermore, each teacher is responsible for guiding the students in study skills and in supporting the growth and development of the students. The headmaster of the school is responsible for organising teaching and counselling facilities so that different counselling methods can be taken in use and different ways of producing guidance and counselling services can be realised. The basic goals of the curriculum guidelines for guidance and counselling are:

- 1) To support personal growth and development of the students.
- 2) To promote the development of study skills and to help in learning difficulties.
- 3) To counsel and guide the students in educational and occupational orientation.



The background theory for the new curriculum guidelines is socio-constructivist learning and counselling theory. The students are considered as subjects and autonomous learners who need guidance and counselling in developing their study skills and planning their life career. The curriculum guidelines stress the importance of learning to use different sources of information, especially computer-literacy and use of Internet are considered important. When guidance and counselling services are delivered, different counselling methods should be used in a flexible way. In spite of having counselling lessons, students should have enough individual and small group counselling.

The guidance and counselling services in educational settings can be described as a process in which the students get prepared for active transitions and the future's society from lifelong learning perspective. This means that the whole study path from comprehensive school to the secondary education, to working life or to further education should be taken into consideration when writing local strategies for guidance and counselling services.

Multi-professional cooperation is defined by the new legislation for students' pastoral care in comprehensive and secondary education. The same legislation stresses that the schools should write strategies for the cooperation between school and home, as well. The active role of parents is promoted in Finnish school system by the legislation taken in use in the beginning of August 2003. The 2004 curriculum guidelines are more detailed and more instructive than the previous guidelines. The aim is to guarantee for every student guidance and counselling services of high quality and that every student gets guidance and counselling when he or she needs either support in daily school work or in making decisions dealing with her/his future life.

Since autumn 2010, the Ministry of Education and Culture has launched 12 new, regional pilot projects for the development of guidance counselling especially in upper secondary general schools. The main focus in these projects is in developing personalized guidance and counselling for the students. The pilot projects aim at creating cooperation models for guidance for upper secondary general schools, higher education institutions, labour administration and working life; so that each student would have plans for continuing their studies after the matriculation exam. One of the concrete tools to be further developed in the pilot projects are personal study plans for this purpose.

#### Guidance services in Higher Education

In Higher education institutions the ways how guidance and counselling services are delivered vary in quantity and quality. In general, the student affairs office is the place where students can ask about things linked with their studies, work practice, and student grants. In faculties there are student affairs secretaries who are responsible for students' study plans and for planning, developing and coordinating counselling services. In the universities of applied sciences (former polytechnics) study counsellors are responsible for guidance and counselling services. Academic tutors and other teachers together with peer tutors take part in counselling as agreed on in the polytechnic's counselling plan.

#### Guidance services for adults

Like in most of the European countries there is a growing need for adult guidance in Finland. The guidance services in adult education institutes vary. However, the legislation on adult education includes student entitlements for support in individual study plans and recognition of prior learning. According to the Finnish integration law, the immigrants have also a right to an integration plan. This includes the definition of the individual needs and goals of the immigrant and the services that are needed to gain the goals. In order to promote coherence in adult guidance the government is implementing a national development programme for adult guidance under the European Social Fund period 2007-2013.

In PES settings guidance provision is divided into employment services (for job-seeking clients and labour-seeking employers) and "vocational development services". The second type of services includes vocational guidance and career planning, educational and vocational information services and vocational rehabilitation. The services offered at employment offices comprise a broad range of services for various client groups, job seekers being the main target group.

In the employment offices the information and guidance services are provided by vocational guidance psychologists, educational advisers and employment counsellors specialised either in special needs



clients or in job clubs. All staff provides information; employment counsellors, education and training advisers and vocational guidance psychologists all provide advice; but only vocational guidance psychologists provide guidance and counselling. The vocational guidance psychologists focus on career-choice issues, but within a whole-life context. The citizens can apply directly the services of the vocational psychologists or they can be referred to them by other staff members or also from school counsellors.

In order to support the dialogue between guidance practice and policy the University of Jyväskylä has established a National centre for lifelong guidance expertise (<http://evokes.fi>). The goal is to create a research & training network that focuses specifically on career guidance issues in order to strengthen the evidence base required to inform policy development. The centre focuses on the challenges identified in national educational and labour market policies and in the Resolution of lifelong guidance adopted by the EU ministers of education in 2004 and 2008.

### **The professional qualifications of the guidance practitioners in Finland**

Finland has a strongly professionalized system of guidance qualified by international standards. The qualifications of the career practitioners in comprehensive and secondary level education as well as of the vocational psychologists are defined in legislation.

School counsellors in comprehensive schools must a) be qualified comprehensive-school teachers (a master's degree in education or some other subject taught in comprehensive school and the pedagogic studies required for a teaching qualification); b) have a certificate of the completion of specialist training in guidance and counselling (60 ECTS).

School counsellors in upper secondary general education are required to a) be qualified subject teachers (a master's degree in the subject which they are teaching and have completed the pedagogic studies required for a teaching qualification); b) have completed the same specialist training in guidance and counselling as school counsellors at comprehensive schools. School counsellors at vocational schools are required to have a) the qualifications of a vocational-school teacher; b) a certificate of the same specialist training in guidance and counselling as school counsellors in comprehensive and upper secondary schools, or specialist training in guidance and counselling in vocational schools. However, the qualification requirements for counsellors working in Higher education are not laid down by law.

A prerequisite of a vocational guidance psychologist in the public employment services (PES) in Finland is a master's degree in psychology. The Ministry of Employment and the Economy organises in-service training for all labour administration staff. This training, lasting about 5 weeks altogether, is usually completed within two years. As for the other professional groups working in the PES and mentioned above, no official qualifications prescribed by law are required. Nevertheless, almost everybody in these groups has vocational qualifications or a university degree.

### **Guidance counsellor training in Finland**

The advent of the lifelong guidance policy development in European Union and OECD countries had impact on the development of the counsellor training in Finland. The Ministers of Education of the European Union recognised the importance of guidance in lifelong learning strategies. Rather than focusing on one single educational or work transition, career guidance goals and services need to be offered from lifelong guidance perspective. The focus on the training programme shifted from study guidance to a more holistic approach taking into account the career development and life management.

The National Board of Education conducted evaluation of study guidance in comprehensive and secondary level education in 2002 (Numminen 2003). The evaluation revealed a growing need and demand for study guidance, which is a result of changes in working life as well as factors that have increased the flexibility of the school system and the individuality of studies. On the basis of the evaluation, there were deficiencies in the availability of study guidance: not all the pupils/students receive the personal guidance or support they need in their studies and development. There were not enough counsellors to meet the increased demand. The focus of the career education programmes was on completion of programmes not so much transitional issues from lifelong learning perspective. In order to meet the challenges identified in the evaluations the Finnish Ministry of Education allocated



additional funding for the training units to temporarily increase the enrolment of the students. The following paragraphs describe the current training options in more details.

Most of the career practitioners in Finland have obtained their certificate within a work-based programme (60 ECTS) in four training units (universities of Jyväskylä and Eastern Finland, Hämeenlinna and Jyväskylä universities of applied sciences). The Åbo Akademi University provides similar training (60 ECTS) in Swedish language. All of these programmes use blended learning approach and many of the students have some previous experience of school counselling in temporary jobs.

There are also two Master degree programmes available. The University of Eastern Finland in Joensuu provides a Master degree (180 +120 = 300 ECTS), where the students can have their major in either education, educational sociology or adult education. The pedagogical studies required for qualification as a teacher are also included in the training programme. University of Jyväskylä is providing a two-year Master programme (120 ECTS) in guidance for those who already have a Bachelor degree in Education.

As one outcome of the recent international evaluations of the guidance (OECD 2004) the training units have developed their curricula in order to better identify the new IAEVG competence standards adopted in the annual conference in Bern 2003. The training units have co-operation in their curriculum development and the following processes are embedded in the all of the training programmes:

- Awareness of the society, educational system and the labour market
- Life span in societal and cultural contexts
- Theories in education, educational psychology, sociology and philosophy
- Theories in counselling
- Research in the field of counselling, promoting the practice & research
- Counselling in practice, meeting the clients
- The work of a teacher
- Cross-sectoral networks in guidance and counselling

As a whole, in the training units there is a shift to a more competence based curricula.

### **Ways forward**

In autumn 2010 the Finnish Ministry of Education and Culture and Ministry of Employment and the Economy established a new working group for lifelong guidance. This group's first task was to outline a suggestion for central strategic points in order to develop lifelong guidance in Finland. The strategic points identified by the group are

1. to ensure that guidance services are accessible by all citizens and that they meet the demands of individuals
2. to strengthen individual career management skills
3. to raise the professional competences of the guidance personnel
4. to development quality assurance systems within guidance and counselling
5. to enable a good overall coordination of the guidance system

When national bodies are taking concrete measures in implementing the lifelong learning strategies, guidance should be described as an integral element of the lifelong guidance process both from policy and practice perspectives. In addition to the definitions of the basic concepts for guidance, the policy statements should identify the sites and settings for guidance in educational institutes and cross-sectoral networks and what functions and tasks it has to fulfil. There is also a need to create more common understanding and language on the quantitative and qualitative outcomes of guidance.

Legislation can provide framework how to guarantee access to guidance services for the clients, but the practitioners have also a crucial role how to design relevant services and programmes in meeting the increased demand of various client groups. In addition to the competencies and



qualifications related to guidance methodology the training should focus also on the competencies related to the evaluation and strategic planning of the guidance services in different settings.

A well-functioning cross-sectoral dialogue in career guidance raises challenges to develop new competencies for practitioners in establishing national and regional partnerships. In many cases practitioners are aware of existing networks and have information of other service providers for referral purposes. However, they are not trained to establish and manage these kinds of partnerships. Also the educational leader and managers need new type of competences to manage regional networks.

The development national guidance systems and counsellor training as well as the national lifelong guidance strategies can best supported by international co-operation and networks. By sharing experiences it is possible to identify the new emerging core competences which are in accordance with the current wider paradigm lifelong guidance.



## **SUSTAV CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U FINSKOJ**

**Miika Kekki**  
**Raimo Vuorinen**

### **Pregled usluga informiranja, profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja u Finskoj**

U Finskoj usluge informiranja o zanimanjima, profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja uglavnom pružaju dva uhodana javna sustava. Škole imaju najvažniju odgovornost za savjetovanje učenika, pri čemu usluge profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja zavoda za zapošljavanje nadopunjuju usluge koje se pružaju u školama, budući da su uglavnom usmjerene prema klijentima izvan obrazovnih i strukovnih obrazovnih institucija. Između ta dva sustava postoji i jasna podjela rada, a i duga suradnja.

Prema nacionalnom zakonodavstvu, svaki građanin ima pravo na profesionalno usmjeravanje i savjetovanje, kako u osnovnim i srednjim školama tako i u javnim zavodima za zapošljavanje. Provedba usluga se oblikuje na lokalnoj razini.

Finski Nacionalni odbor za obrazovanje izrađuje temeljne nacionalne kurikulume, koji pružaju sveobuhvatnije upute za pružanje obrazovanja i savjetovanja u različitim školama. Nacionalne smjernice opisuju opće ciljeve profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja i minimalnu razinu sadržaja za kurikulume obrazovanja o zanimanjima. Od općina se traži da osiguraju strateški i operativni plan za pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja i redovitu ocjenu tih usluga.

Zbog činjenice da je administracija obrazovanja decentralizirana, organizacije koje održavaju obrazovne ustanove, uglavnom su to općine, dijele odgovornost za pružanje usluga obrazovanja. To uključuje odluke o raspodjeli resursa za usluge profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja u školama. 2003.-2004. godine je Nacionalni odbor za obrazovanje izdao smjernice za postojeći kurikulum za opće osnovno i više srednje obrazovanje s ciljem da se propiše i podrobnije zajamči minimalna razina usluga profesionalnog usmjeravanja u obrazovnom sustavu. Te smjernice za kurikulum naglašavaju sposobnosti učenika da nauče koristiti razne izvore informacija, posebice Internet.

### Usluge profesionalnog usmjeravanja u osnovnom i srednjem obrazovanju

Od 1.-6. razreda osnovne škole savjetovanje je integrirano u druge predmete. Od 7.-9. razreda učenici imaju ukupno 95 sati profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja u svojem rasporedu u obliku zasebnog predmeta. U općem višem srednjem obrazovanju učenici pohađaju obvezni tečaj profesionalnog usmjeravanja u trajanju od 38 sati te jedan fakultativni specijalizirani tečaj u trajanju od 38 sati. U strukovnim je srednjim školama u sve strukovne predmete integriran posebni modul od 1,5 studijska boda.

Smjernice za kurikulum iz 2004. osiguravaju okvir za pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja u različitim obrazovnim okruženjima. Taj okvir primjenjuje cjeloviti (holistički) pristup profesionalnom usmjeravanju i savjetovanju. Najvažniju odgovornost za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje imaju savjetnici učenika, a grupni savjetnici su odgovorni za podučavanje svojih vlastitih skupina učenika. Grupni savjetnici pružaju podršku učenicima u razredu u općim pitanjima pohađanja škole ili prate školske rezultate svojih učenika te ih usmjeravaju uglavnom u pitanjima vezanima uz proces učenja. Nadalje, svaki je nastavnik odgovoran za usmjeravanje učenika u vještinama učenja te za pružanje podrške rastu i razvoju učenika. Ravnatelj škole je odgovoran za organiziranje nastave i savjetovanja na takav način da se mogu koristiti različite metode savjetovanja i različiti načini pružanja usluga profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja. Osnovni ciljevi smjernica za kurikulum za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje su:

- 1) Podrška osobnom rastu i razvoju učenika.
- 2) Promicanje razvoj vještina učenja i pomoć kod teškoća s učenjem.



### 3) Savjetovanje i usmjeravanje učenika u smislu orijentacije o obrazovanju i zanimanjima.

Teorija u pozadini novih smjernica za kurikulum je teorija socijalno konstruktivističkog pristupa učenju i savjetovanju. Učenici se smatraju subjektima i autonomnim učenicima koji trebaju usmjeravanje i savjetovanje za razvoj svojih vještina učenja i planiranje svoje životne karijere. Smjernice za kurikulum naglašavaju važnost učenja korištenja različitih izvora informacija, a posebice se pridaje važnost razvoju računalne pismenosti i korištenju Interneta. Kod pružanja usluga profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja treba fleksibilno koristiti različite metode savjetovanja. Usprkos nastavnim jedinicama posvećenim savjetovanju, učenici bi trebali dobiti dovoljno pojedinačnog savjetovanja i savjetovanja u malim skupinama.

Usluge profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja u obrazovnom sustavu mogu se opisati kao proces u kojem se učenici pripremaju za aktivni prelazak u društvo budućnosti iz perspektive cjeloživotnog učenja. To znači da cijeli obrazovni put od osnovne škole do srednje škole pa sve do radnog života ili daljnjeg obrazovanja treba uzeti u obzir kod izrade lokalnih strategija za usluge usmjeravanja i savjetovanja.

Novo zakonodavstvo definira multidisciplinarnu suradnju za sveobuhvatnu skrb o učenicima ("pastoral care") u osnovnom i srednjem obrazovanju. Isto zakonodavstvo naglašava da bi škole trebale izrađivati strategije i za suradnju između obitelji i škole. U finskom školskom sustavu se temeljem zakona koji su stupili na snagu početkom kolovoza 2003. promiče aktivna uloga roditelja. Smjernice za kurikulum iz 2004. godine osiguravaju više pojedinosti i uputa nego ranije smjernice. Cilj je svakom učeniku zajamčiti usmjeravanje i usluge savjetovanja visoke kvalitete te da svaki učenik dobije usmjeravanje i savjetovanje bilo kada mu treba podrška u svakodnevnom školskom radu ili kod donošenja odluka koje se odnose na njegov budućni život.

Od jeseni 2010. je Ministarstvo obrazovanja i kulture pokrenulo 12 novih regionalnih pilot projekata za razvoj profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja, posebice u višim srednjim općim školama. Glavno težište tih projekata je razvoj individualiziranog usmjeravanja i savjetovanja za učenike. Pilot projekti imaju za cilj stvaranje modela suradnje za profesionalno usmjeravanje za opće više srednje škole, ustanove visokog obrazovanja, ustanove koje se bave administracijom rada i radnim životom, kako bi svaki učenik imao planove za nastavak studija nakon mature. Jedan od konkretnih alata koje u tu svrhu valja dalje razvijati kroz pilot projekte su osobni studijski planovi.

#### Usluge profesionalnog usmjeravanja u visokom obrazovanju

U obrazovnim se ustanovama visokog obrazovanja načini pružanja usluga profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja razlikuju prema kvantiteti i kvaliteti. Općenito je ured za poslove sa studentima mjesto gdje studenti mogu pitati za stvari vezane uz njihov studij, radnu praksu i studentske darovnice. Na fakultetima postoje tajnici za poslove sa studentima, koji su odgovorni za studijske planove studenata i za planiranje, razvoj i koordinaciju usluga savjetovanja. Na sveučilištima primijenjenih znanosti (bivša veleučilišta), studijski savjetnici su odgovorni za usluge usmjeravanja i savjetovanja. Sveučilišni profesori i drugo nastavno osoblje, nastavnici zajedno s kolegama profesorima sudjeluju u savjetovanju kao što je dogovoreno planom savjetovanja veleučilišta.

#### Usluge profesionalnog usmjeravanja za odrasle

Kao u većini europskih zemalja, i u Finskoj postoji sve veća potreba za profesionalnim usmjeravanjem odraslih. Usluge profesionalnog usmjeravanja u ustanovama obrazovanja odraslih se razlikuju. Međutim, zakonodavstvo o obrazovanju odraslih uključuje prava studenata na podršku kod izrade individualnih studijskih planova i priznavanja dosadašnjeg učenja. Prema finskom zakonu o integraciji, doseljenici imaju pravo i na plan integracije. To uključuje definiciju pojedinačnih potreba i ciljeva doseljenika i usluge koje su potrebne za ostvarivanje tih ciljeva. Radi promicanja dosljednosti u profesionalnom usmjeravanju odraslih, država provodi nacionalni program razvoja profesionalnog usmjeravanja za odrasle u okviru Europskog socijalnog fonda za razdoblje od 2007.-2013.

U kontekstu javnih zavoda za zapošljavanje pružanje usluga profesionalnog usmjeravanja dijeli se na službe za zapošljavanje (za klijente koji traže zaposlenje i poslodavce koji traže radnu snagu) i "službe za strukovni razvoj". Druga vrsta usluga uključuje profesionalno usmjeravanje i planiranje karijere, usluge informiranja o obrazovanju i strukovnom obrazovanju, i profesionalnu rehabilitaciju. Usluge koje





se pružaju na zavodima za zapošljavanje obuhvaćaju širok raspon raznih skupina klijenata, pri čemu glavnu ciljnu skupinu predstavljaju tražitelji zaposlenja.

Na zavodima za zapošljavanje usluge informiranja i usmjeravanja pružaju psiholozi za profesionalno usmjeravanje, savjetnici za obrazovanje i savjetnici za zapošljavanje koji su specijalizirani ili za klijente s posebnim potrebama ili za klubove zapošljavanja. Za pružanje informacija nadležni su svi djelatnici; savjetnici za zapošljavanje, savjetnici za obrazovanje i osposobljavanje te psiholozi za profesionalno usmjeravanje nadležni su za pružanje savjeta, ali profesionalno usmjeravanje i savjetovanje pružaju samo psiholozi za profesionalno usmjeravanje. Psiholozi za profesionalno usmjeravanje usredotočeni su na pitanja odabira zanimanja, ali kontekstu cijelog života. Građani se mogu izravno obratiti psiholozima za profesionalno usmjeravanje, ili ih na njihove usluge mogu uputiti drugi djelatnici, ili također i školski savjetnici.

Kako bi se podržao dijalog između prakse profesionalnog usmjeravanja i politike, Sveučilište Jyväskylä je osnovalo Nacionalni centar za stručna znanja na području cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (<http://evokes.fi>). Cilj je stvaranje mreže istraživanja i osposobljavanja, koja je primarno usredotočena na pitanja profesionalnog usmjeravanja, kako bi se osnažila baza dokaza potrebna za dobivanje informacija koje se koriste u izradi politika. Centar je usredotočen na izazove utvrđene u nacionalnim politikama obrazovanja i tržišta rada i u Rezoluciji o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju, koju su usvojili ministri obrazovanja EU-a 2004. i 2008. godine.

### **Profesionalne kvalifikacije osoba koje rade na području profesionalnog usmjeravanja u Finskoj**

Finska ima izrazito profesionalizirani sustav profesionalnog usmjeravanja, koji se temelji na međunarodnim standardima. Kvalifikacije osoba koje rade na području profesionalnog usmjeravanja na razini osnovnog i srednjeg obrazovanja, kao i psiholozi za profesionalno usmjeravanje, utvrđene su zakonom.

Školski savjetnici u osnovnim školama moraju a) biti kvalificirani nastavnici osnovnih škola (magisterij u području obrazovanja ili nekog drugog predmeta koji se podučava u osnovnim školama i pedagoški studij potreban za kvalifikaciju nastavnika); b) imati potvrdu o završenom specijalističkom osposobljavanju za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje (60 ECTS bodova).

Školski savjetnici na razini općih viših srednjih škola moraju a) imati kvalifikacije predmetnih nastavnika (magisterij u predmetu koji podučavaju, te imati završen pedagoški studij potreban za kvalifikacije nastavnika); b) završiti isto specijalističko osposobljavanje za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje kao školski savjetnici u osnovnim školama. Školski savjetnici u strukovnim školama moraju imati a) kvalifikacije nastavnika strukovne škole; b) potvrdu o završenom istom specijalističkom osposobljavanju za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje kao i školski savjetnici u osnovnim i višim srednjim školama ili specijalističko osposobljavanje za profesionalno usmjeravanje i savjetovanje u strukovnim školama. Međutim, ne postoje zakonski zahtjevi u pogledu kvalifikacija savjetnika koji rade u visokom obrazovanju.

Preduvjet za psihologa za profesionalno usmjeravanje na javnim zavodima za zapošljavanje (JZZ) u Finskoj je magisterij na području psihologije. Ministarstvo zapošljavanja i gospodarstva organizira osposobljavanje na radnom mjestu za sve djelatnike zavoda za zapošljavanje. To osposobljavanje, koje ukupno traje oko 5 tjedana, obično se završi u roku od dvije godine. Što se tiče drugih prethodno spomenutih profesija djelatnika zaposlenih u zavodima za zapošljavanje, kod njih ne postoji zahtjev za zakonom propisane službene kvalifikacije. Ipak, gotovo svatko u tim skupinama ima strukovne kvalifikacije ili sveučilišnu diplomu.

### **Osposobljavanje za savjetnike profesionalnog usmjeravanja u Finskoj**

Razvoj politike cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Europskoj Uniji i zemljama OECD-a imao je utjecaja na razvoj osposobljavanja savjetnika u Finskoj. Ministri obrazovanja Europske Unije prepoznali su značaj profesionalnog usmjeravanja u strategijama cjeloživotnog učenja. Umjesto fokusiranja na jedan prijelaz između pojedinih faza u obrazovanju ili radnom životu, ciljeve i usluge profesionalnog usmjeravanja valja nuditi iz perspektive cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja. Težište programa osposobljavanja pomaknuto je s usmjeravanja vezanog uz školovanje na cjelovitiji pristup koji uzima u obzir razvoj karijere i upravljanje životom.



Nacionalni odbor za obrazovanje je 2002. godine proveo ocjenjivanje obrazovnog usmjeravanja na razini osnovnih i srednjih škola (Numminen 2003). Ocjenjivanje je otkrilo sve veću potrebu i potražnju za usmjeravanjem u obrazovanju, što je rezultat promjena u radnom životu kao i čimbenika koji su povećali fleksibilnost školskog sustava i individualnost obrazovanja. Na temelju ocjenjivanja utvrđeni su nedostaci u raspoloživosti usmjeravanja u obrazovanju: ne dobivaju svi učenici/studenti osobno usmjeravanje ili podršku koja im je potrebna u njihovom obrazovanju i razvoju. Nije bilo dovoljno savjetnika da se udovolji povećanim potrebama. Težište programa obrazovanja o zanimanjima bilo je na završavanju programa, a ne toliko na pitanjima promjena iz perspektive cjeloživotnog učenja. Kako bi se odgovorilo na izazove prepoznate tijekom provedenih ocjenjivanja, finsko je Ministarstvo obrazovanja rasporedilo dodatna sredstva za te cjeline osposobljavanja kako bi se privremeno povećao upis učenika. U sljedećim su odlomcima podrobnije opisane trenutačne opcije osposobljavanja.

Većina osoba koje rade na području profesionalnog usmjeravanja u Finskoj svoje svjedodžbe je dobila u okviru programa osposobljavanja na radnom mjestu (60 ECTS bodova) u četiri cjeline osposobljavanja (Sveučilišta Jyväskylä i Istočna Finska i sveučilišta primijenjenih znanosti Hämeenlinna i Jyväskylä). Sveučilište ÅboAkademi nudi slično osposobljavanje (60 ECTS bodova) na švedskom jeziku. Svi ti programi koriste mješoviti pristup učenju i brojni studenti imaju neka prethodna iskustva s privremenim poslovima na području školskog savjetovanja.

Na raspolaganju su i dva programa na razini magisterija. Sveučilište Istočne Finske u Joensuu omogućuje magisterij (180 +120 = 300 ECTS bodova) pri čemu studenti glavni studij mogu završiti ili u području obrazovanja, obrazovne sociologije ili obrazovanja odraslih. Pedagoški studij potreban za kvalifikacije nastavnika također je uključen u program osposobljavanja. Sveučilište Jyväskylä pruža mogućnost dvogodišnjeg programa magisterija (120 ECTS bodova) za profesionalno usmjeravanje za one koji već imaju završen diplomski studij na području obrazovanja.

Kao ishod nedavnih međunarodnih ocjenjivanja profesionalnog usmjeravanja (OECD 2004), institucije koje pružaju osposobljavanje razvile su svoje kurikulume, kako bi bolje utvrdile nove IAEVG standarde kompetencija usvojene na godišnjoj konferenciji u Bernu 2003. godine. Ustanove za osposobljavanje surađuju u izradi kurikuluma, a sljedeći su procesi ugrađeni u sve programe osposobljavanja:

- Svijest o društvu, obrazovni sustav i tržište rada
- Životni vijek u društvenom i kulturnom kontekstu
- Teorije obrazovanja, psihologije obrazovanja, sociologije i filozofije
- Teorije savjetovanja
- Istraživanje na području savjetovanja, promicanje prakse i istraživanja
- Savjetovanje u praksi, sastanci s klijentima
- Rad nastavnika
- Međusektorske mreže u profesionalnom usmjeravanju i savjetovanju

Gledano u cijelosti, u ustanovama za osposobljavanje vidljiv je pomak prema programima koji se temelje na kompetenciji.

### Planovi za budućnost

U jesen 2010. su finsko Ministarstvo obrazovanja i kulture i Ministarstvo zapošljavanja i gospodarstva osnovali novu radnu skupinu za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje. Prva zadaća te skupine bila je izrada nacrtu prijedloga središnjih strateških točaka za razvoj cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Finskoj. Skupina je utvrdila sljedeće strateške točke:

1. osigurati da su usluge profesionalnog usmjeravanja dostupne svim građanima i da zadovoljavaju potrebe pojedinaca
2. jačati individualne sposobnosti upravljanja karijerom
3. unaprijediti profesionalne kompetencije djelatnika koji rade na profesionalnom usmjeravanju
4. razviti sustav osiguranja kvalitete u okviru profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja
5. osigurati dobru koordinaciju cjelokupnog sustava profesionalnog usmjeravanja



Kad nacionalna tijela poduzimaju konkretne mjere za provedbu strategija cjeloživotnog učenja, profesionalno usmjeravanje bi valjalo opisati kao sastavni element procesa cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, iz perspektive i politike i prakse. Uz definicije osnovnih koncepata profesionalnog usmjeravanja, politike bi trebale utvrditi mjesta i kontekst za profesionalno usmjeravanje u obrazovnim ustanovama i međusektorskim mrežama, kao i koje funkcije i zadaće profesionalno usmjeravanje treba ispuniti. Također postoji potreba da se osigura više zajedničkog razumijevanja i zajednička terminologija o kvantitativnim i kvalitativnim ishodima profesionalnog usmjeravanja.

Zakonodavstvo može osigurati okvir koji će klijentima jamčiti pristup uslugama profesionalnog usmjeravanja, ali osobe koje rade na ovom području također imaju ključnu ulogu u osmišljavanju relevantnih usluga i programa s ciljem zadovoljavanja povećane potražnje raznih skupina klijenata. Uz kompetencije i kvalifikacije vezane uz metodologiju profesionalnog usmjeravanja, osposobljavanje bi se također trebalo usredotočiti i na kompetencije vezane uz ocjenjivanje i strateško planiranje usluga profesionalnog usmjeravanja u različitim okruženjima.

Dobar međusektorski dijalog u području profesionalnog usmjeravanja postavlja izazove za razvoj novih kompetencija za osobe koje rade na tom području kroz uspostavu nacionalnih i regionalnih partnerstva. U brojnim su slučajevima osobe koje rade na ovom području svjesne postojećih mreža i imaju informacije o drugim pružateljima tih usluga kojima se mogu obratiti. Međutim, one nisu educirane za uspostavu i održavanje takve vrste partnerstva. I rukovodećim su osobama na području obrazovanja potrebne nove vrste kompetencija za upravljanje regionalnim mrežama.

Najbolju podršku razvoju nacionalnih sustava profesionalnog usmjeravanja i osposobljavanja savjetnika te nacionalne strategije cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja predstavlja međunarodna suradnja i mreže. Razmjenom iskustava moguće je prepoznati pojavu novih ključnih kompetencija koje su u skladu sa postojećom širom paradigmom cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.



**Title: LIFELONG CAREER GUIDANCE SYSTEM IN THE UNITED KINGDOM - AN OVERVIEW****Author:** Nick Whiteside, Aspire-i Ltd, Careers England Adult Reference Group**Abstract:**

The United Kingdom's lifelong careers guidance systems are in transition. Separate systems work in each part of the country.

In Scotland, Wales and Northern Ireland the systems are based on an historical model of all-age careers guidance services – that is, a single careers service organised to meet the needs of people from school age to retirement and beyond. Until recently, this model was in place for the whole of each country but managed in local service units, usually overseen by district councils. Over the last few years, government in each of the three countries has tried to unify the service into a national model managed centrally.

In England, arrangements are different. In 1995 the government removed careers guidance from the control of local councils, which resulted in the creation of over 100 local careers companies. In 2001 services were split between those for young people and those for adults – *Connexions* and *Next Step* respectively. The new Conservative government came to power last year promising to reunite the careers guidance system into an all-age service once more. Thus the English system is also in transition – and government has the difficult task of unifying the service against an economic background of austerity, leading to difficult decisions about how to proceed.

**Key words:** lifelong careers guidance systems, model of all-age careers guidance services, services for young people and those for adults

**Naslov: PREGLED SUSTAVA CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U UJEDINJENOM KRALJEVSTVU****Autor:** Nick Whiteside, Aspire-i Ltd, Referentna skupina za odrasle u poduzeću Careers England**Sažetak:**

Sustavi cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Ujedinjenom Kraljevstvu prolaze kroz velike promjene. U pojedinim dijelovima zemlje na snazi su različiti sustavi.

U Škotskoj, Walesu i Sjevernoj Irskoj sustavi se temelje na povijesnom modelu usluga profesionalnog usmjeravanja za osobe svih dobnih skupina – to znači da je jedna služba za profesionalno usmjeravanje organizirana tako da zadovolji potrebe osoba od školske dobi do odlaska u mirovinu i onih još starijih. Do nedavno je to bio model koji je funkcionirao na cijelom području tih dijelova Velike Britanije, ali su njime upravljali lokalni uredi, obično pod nadzorom područnih ureda. Nekoliko posljednjih godina vlade u svakoj od tih konstitutivnih država Ujedinjenog Kraljevstva pokušale su objediniti službu u nacionalni model s centralnim upravljanjem.

U Engleskoj je situacija drugačija. Vlada je 1995. ukinula kontrolu lokalnih vijeća nad uslugama profesionalnog usmjeravanja, što je za posljedicu imalo otvaranje preko 100 poduzeća za profesionalno usmjeravanje. Službe su se 2001. podijelile na one koje pružaju usluge za mlade (*Connexions*) i one za odrasle (*Next Step* – Sljedeći korak). Nova konzervativna vlada došla je na vlast prošle godine obećavši da će objediniti sustav profesionalnog usmjeravanja tako da to ponovno bude služba koja će pružati usluge osobama svih dobnih skupina. Stoga engleski sustav također prolazi kroz promjene – a vlada ima težak zadatak ujedinjenja te službe u doba štednje zbog gospodarske krize, što je stavlja pred tešku odluku kako dalje.

**Ključne riječi:** sustavi cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, model usluga profesionalnog usmjeravanja za osobe svih dobnih skupina, usluge za mlade i one za odrasle



## LIFELONG CAREER GUIDANCE SYSTEM IN THE UNITED KINGDOM - AN OVERVIEW

**Nick Whiteside**

The United Kingdom's Lifelong Careers Guidance System is in transition. It is a transition born driven by political belief and economic necessity as well as improvements to professional practice.

Until the mid-1990s the responsibility for careers guidance sat with local authorities (councils) across the UK – urban or rural districts with a population of between 100,000 – 600,000. Each authority was responsible for managing its own arrangements for careers guidance. This settled into a traditional model based on services provided at key points in education (usually at 13 years and 16 years) and to adults, focussing on people without jobs and those changing careers.

In 2011, each of the four separate parts of the United Kingdom has its own careers system.



In Northern Ireland, Scotland and Wales (the *devolved governments*) each of the systems is organised on an all-age basis.

By the early 2000s there were big differences emerging in the organisation of local careers services, the professional standards required, and the age focus. In order to address this each devolved government moved to standardise services nationally. There is now one overarching body for each country; Careers Scotland, Careers Wales and the Northern Ireland Careers Service. Each country now has a standard offering available, with common professional standards.

In England, the picture is different. In 1995 the government privatised careers services and each was separated from its parent local authority. This created over 100 separate careers companies, each contracted to its parent local authority.

In 2001 careers services were split into two. Services for young people became *Connexions*. Connexions focussed on those most likely to finish their education and/or become unemployed at the



age of 16. A new word entered the English language; the measure of those not in employment, education or training (NEET) became the key indicator for Connexions.

Services for adults became the Next Step service. Budgets were smaller and expectations fewer. In many cases, the service shrank to become very small.

Professional standards also changed. Next Step advisers continued to use the traditional careers guidance qualification as the entry requirement; Connexions services began to use a qualification blending social support with a focus on inclusion.

Services became more complex in 2007-8 when local authorities were given the choice to contract with who they wanted to provide Connexions services. Where incumbent organisations lost their Connexions contracts, many went out of business. Some large companies, able to put more investment into the bidding process, won many contracts around the country.

A new government came to power in 2010 promising a return in England to an all-age careers service. The repercussions are still being felt:

- The Connexions service will end in 2012
- The Education Act 2011 will move the responsibility for providing careers education to individual schools. They will also be asked to find a careers contractor and pay them to provide impartial advice for their students
- The National Careers Service will launch in 2012. The existing budget for adult careers services will continue...
- ...but of the £200 million previously funding the Connexions service to schools, only £7 million will transfer

## **Conclusion**

Whilst the transition of the past 15 years in Scotland, Wales and Northern Ireland has been quiet and focussed on common professional standards and approaches, England has been characterised by major upheavals in its services. Scotland, particularly, has won international approval for its services. But England faces an uncertain future, with funding and esteem for the service reduced a great deal since 1995.



## **PREGLED SUSTAVA CJELOŽIVOTNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA U UJEDINJENOM KRALJEVSTVU**

**Nick Whiteside**

Sustav cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Velikoj Britaniji prolazi kroz velike promjene. Te promjene pokreće političko uvjerenje i gospodarska nužnost, kao i želja za poboljšanjem stručne prakse.

Do sredine 1990.-ih je odgovornost za profesionalno usmjeravanje bila na lokalnim vlastima (vijećima) u čitavoj Velikoj Britaniji – i gradskim i ruralnim okruzima s brojem stanovništva između 100.000 i 600.000. Svaka je lokalna uprava bila odgovorna za upravljanje profesionalnim usmjeravanjem na svom području na svoj način. To se svelo na tradicionalni model temeljen na pružanju usluga u ključnim trenucima obrazovanja (obično u dobi od 13 i 16 godina) i odraslim osobama, s fokusom na osobe bez posla i one koje mijenjaju karijeru.

2011. svaki od četiri dijela Velike Britanije ima vlastite sustave za profesionalno usmjeravanje.



U Sjevernoj Irskoj, Škotskoj i Walesu (*devoluirane vlade* – autonomne vlade s vlastitim upravnim ovlastima) svaki je od sustava organiziran na načelu pružanja usluga svim dobnim skupinama.

Do početka 2000.-ih počele su se pojavljivati velike razlike u organizaciji lokalnih službi za profesionalno usmjeravanje, potrebnim stručnim standardima, kao i ciljanim dobnim skupinama korisnika. Kako bi pokušale riješiti ta pitanja, svaka je od tih autonomnih vlada pokrenula postupak standardiziranja službe na razini svoje države. Trenutno postoji po jedno krovno tijelo za svaku konstitutivnu državu: Careers Scotland, Careers Wales i the Northern Ireland Careers Service (odnosno *Karijere* – Službe za profesionalno usmjeravanje Škotske, Walesa i Sjeverne Irske). U svakoj od tih zemalja sad postoji standardna ponuda, s jedinstvenim stručnim standardima.



U Engleskoj je slika drugačija. Vlada je 1995. privatizirala službe za profesionalno usmjeravanje i svaka se odvojila od svojih lokalnih vlasti. To je stvorilo preko 100 zasebnih poduzeća za profesionalno usmjeravanje, koja imaju sklopljene ugovore s nadležnim lokalnim vlastima.

2001. su se službe za profesionalno usmjeravanje podijelile na dva dijela. Dio koji pruža usluge mladima nazvao se *Connexions*. Poduzeća *Connexions* fokusirala su se na one za koje je najizglednije da će završiti školovanje i/ili postati nezaposleni u dobi od 16 godina. U engleski je ušla nova riječ; mjerilo – osobe koje nisu niti zaposlene niti su u sustavu obrazovanja i strukovne izobrazbe (NEET – not in employment, education or training) postalo je ključni pokazatelj za *Connexions*.

Službe koje pružaju usluge odraslima nazvale su se *Next Step* – Sljedeći korak. Smanjili su se i proračuni i očekivanja. U mnogo su slučajeva te službe postale vrlo male.

I stručni su se standardi promijenili. Savjetnici *Next Step*a i dalje su koristili kvalifikacije iz tradicionalnog sustava profesionalnog usmjeravanja kao osnovne uvjete; Službe *Connexions* počele su koristiti kvalifikacije u kojima se miješa socijalna potpora i usmjerenost na socijalno uključivanje.

Situacija sa službama postala je složenija 2007./8. kad je lokalnim vlastima prepuštena sloboda da za pružanje *Connexions* usluga, usluga mladima, angažiraju koga kod žele. Mnogi od dotadašnjih pružatelja usluga koji su izgubili ugovor s lokalnim vlastima o pružanju usluga mladima ostali su bez posla i propali. Neka velika poduzeća, koja su mogla više uložiti u sudjelovanje u javnim natječajima, sklopila su mnoge ugovore diljem zemlje.

Nova je vlada došla na vlast 2010. obećavši u Engleskoj povratak na prijašnji oblik službi koje će pružati usluge svim dobnim skupinama. Reperkusije se još uvijek osjećaju:

- Služba *Connexions* prestat će postojati 2012.
- Zakon o obrazovanju 2011. prebacit će odgovornost za obrazovanje o zanimanjima na škole. Od njih će se zahtijevati i da pronađu ugovornog partnera na profesionalno usmjeravanje i plate ga za pružanje nepristranog savjetovanja svojim učenicima
- Nacionalna služba za profesionalno usmjeravanje započet će s radom 2012. Na raspolaganju će joj biti postojeći proračun za profesionalno usmjeravanje odraslih
- ... ali od 200 milijuna funti dosadašnjeg proračuna za financiranje *Connexions* usluga školama prebacit će se samo 7 milijuna funti

## Zaključak

Dok su promjene sustava u proteklih 15 godina u Škotskoj, Walesu i Sjevernoj Irskoj bile tihe i usmjerene na jedinstvene stručne standarde i pristupe, situaciju u pogledu tih službi u Engleskoj karakterizirali su veliki prevrati. Posebice Škotska dobiva međunarodne pohvale za svoje službe. No Engleska se suočava s neizvjesnom budućnošću, dok je i proračun i ugled službi uvelike pao od 1995. do danas.





**Naslov: PROFESIONALNO USMJERAVANJE KAO ODGOVOR NA ZAHTJEVE VREMENA**

**Autor:** Ivan Sobota,

**Sažetak:**

Profesionalno usmjeravanje je pomoć u odabiru najprimjerenijeg profesionalnog i radnog životnog puta, usklađenog s interesima, sklonostima, sposobnostima, zdravstvenim i općim mogućnostima pojedine osobe, ali i mogućnostima plasiranja svojih stručnih znanja i vještina na tržištu rada.

Današnji svijet zanimanja i rada karakteriziraju učestale, brze i velike promjene, koje zahtijevaju stalne prilagodbe i promjene čovjeka u tijeku njegovog radnog vijeka. Na taj način pomoć u profesionalnom usmjeravanju postaje potrebna i prisutna ne samo pri prvim, nego i čestim kasnijim odlukama o izboru profesionalnog i radnog životnog puta.

Tekst članka govori o nekim promjenama koje su se tijekom godina nužno događale u samom pristupu i u provođenju stručnog profesionalnog usmjeravanja, kako bi ono, u svim uvjetima, odgovorilo svojim temeljnim zadaćama – pomoć u izboru profesionalnog puta primjerenog sadašnjim mogućnostima rada, ali i razvijanje svijesti o mogućim promjenama i pripremljenosti na njih.

**Ključne riječi:** profesionalno usmjeravanje, promjene, tržište rada

**Ivan Sobota, prof. psiholog, radio u Središnjoj službi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje**

**Title: CAREER GUIDANCE AS RESPONSE OF THE TIME**

**Author:** Ivan Sobota,

**Abstract:**

Career guidance is assistance in the selection of the most appropriate professional and career path, which matches the interests, affinities, health and general abilities of an individual, but also the possibilities of placing one's knowledge and skills in the labour market.

Today's world of professions and work is characterized by frequent, fast and big changes, which require constant adjustments and changes by individuals in their working life. Thus vocational guidance becomes necessary and present not only when people need to make their first, but also frequent other decisions on the selection of their professional and career path later on.

The article deals with certain changes, which the approach to and implementation of vocational guidance have been necessarily undergoing through the years so that it could respond to all its basic tasks in all circumstances – assistance in the selection of one's career path matching the current abilities to work, but also development of one's awareness of possible changes and preparedness for them.

**Key words:** vocational guidance, changes, labour market

**Ivan Sobota, psychologist, used to work in the Central Office of Croatian Employment Service**



## PROFESIONALNO USMJERAVANJE KAO ODGOVOR NA ZAHTJEVE VREMENA

Ivan Sobota

Od pojave prvih institucija za profesionalno usmjeravanje u svijetu (početkom 20. stoljeća), odnosno, formiranja prve takve institucije u Hrvatskoj (Zagreb, 1931./32.), profesionalnim se usmjeravanjem nastojalo, primjenom dostupnih znanstvenih, stručnih i iskustvenih spoznaja, pomoći pojedincu u efikasnijem i lakšem snalaženju u svijetu profesija, zanimanja i rada. Pomoć je to, koja se temelji na stručnom utvrđivanju psiholoških, zdravstvenih, obrazovnih i drugih osobnih karakteristika pojedine osobe, na utvrđivanju faktora životne okoline te na procjeni općeg društvenog, tehničko-tehnološkog i gospodarskog razvoja, kako bi se pojedinoj osobi mogao preporučiti za nju najprihvatljiviji profesionalni razvoj i životni put.

Međutim, upravo su se u tih proteklih osamdesetak godina u „svijetu“ društvenih odnosa, gospodarstva, tehničko-tehnoloških dostignuća i inovacija u profesijama i radu, događale sve učestalije i sve značajnije promjene. Često se navode nalazi istraživanja kalifornijskog Sveučilišta Stanford, po kojem se procjenjuje da je cjelokupno ljudsko znanje koje je nastalo do 1900. godine, udvostručeno do 1950., a od tada se udvostručuje svakih 5 do 8 godina. Jasno je da se ta činjenica osobito odražava na ljudske djelatnosti, pa se mnoga zanimanja bitno izmijene, neka nestanu a neka nova nastanu tijekom vremena koje je znatno kraće od uobičajenog radnog vijeka pojedinog čovjeka. Stoga praktično profesionalno usmjeravanje, od nekada uobičajeno jednokratne, ili eventualno dvokratne, pomoći pojedincu u odabiru njegovog „životnog poziva“ (kako se to običavalo reći i što je samo po sebi govorilo kako se radi o izboru za cijeli život), s vremenom prerasta u potrebu višekratne pomoći u učestalim prilagodbama izmijenjenim i novim zahtjevima snalaženja u svijetu zanimanja i rada.

U Republici Hrvatskoj profesionalno je usmjeravanje tradicionalno institucionalizirano unutar institucije za zapošljavanje, pa i poslovi koji se unutar odjela za profesionalno usmjeravanje provode, ponekad i donekle izlaze izvan okvira uskog i striktnog definiranja pojma profesionalnog usmjeravanja, ali time (npr. obavljajući i postupke selekcije za uključivanje nezaposlenih osoba u obrazovanje ili zapošljavanje) dodatno pridonose temeljnoj ideji da osoba obavlja poslove primjerene njenim interesima i mogućnostima.

Analiza i usporedba niza godišnjih izvještaja o radu Odjela za profesionalno usmjeravanje pokazuje kako se profesionalno usmjeravanje usklađivalo sa zahtjevima vremena i promjenama.

Učini li se gruba podjela korisnika na učenike, dakle, one koji biraju svoje prvo zanimanje i na osobe koje su u odrasloj/radnoj životnoj dobi, i usporede li se brojevi podaci, primjećuje se da je broj informiranih, obrađenih i savjetovanih učenika relativno stabilan tijekom gotovo dva desetljeća. Tijekom tog istog razdoblja broj odraslih korisnika neke od usluga Odjela za profesionalno usmjeravanje je u stalnom porastu i sada je već višestruko povećan. Naime, uvedeni su novi sadržaji i načini rada, tako da je sadašnji rad s odraslima teško uopće uspoređivati s uslugama koje su im bile dostupne prije dvadesetak godina. A sve te aktivnosti ulaze u šire okvire pomoći u profesionalnom usmjeravanju.

Prvi preduvjet rada na profesionalnom usmjeravanju je izvrsno poznavanje svijeta profesija, zanimanja i rada. Kako se upravo u tom području događaju već spomenute znatne i brze promjene, to je za obavljanje profesionalnog usmjeravanja potrebno stalno praćenje svih specifičnosti velikog broja zanimanja, osobito promjena, pa i predviđanja mogućeg razvoja i budućih promjena. Stoga se pokazalo da je potrebno sve češće aktualizirati opise zanimanja i poslova. Navedimo samo posljednje: Vodič kroz zanimanja (1998.) s opisima 250 zanimanja i Moj izbor (2007.) koji se i dalje redovito dopunjuje i ažurira, a sada sadrži opise 307 zanimanja.

Oba su vodiča, osim što sadrže opise zanimanja, potrebnih znanja i vještina, uvjeta rada, mogućnosti zapošljavanja i napredovanja i sl., u elektronskoj formi obogaćena i upitnicima koji se uglavnom odnose na interese i sklonosti i koji svakom korisniku olakšavaju pronalaženje njegovim afinitetima primjerenih zanimanja.



Već spomenuta „eksplozija“ ljudskog znanja nedvojbeno je povezana s općom informatizacijom i lakom dostupnosti silno velikog broja informacija. Ta opća informatiziranost i raširena „informatička pismenost“ u velikoj je mjeri izmijenila i konkretne aktivnosti u profesionalnom usmjeravanju. Naime, veliki broj korisnika kojima je potrebna informacija i savjet, pa čak i kad se radi o vrlo usmjerenom i individualiziranom savjetu (utemeljenom na osobnim interesima i sklonostima), mogu te savjete dobiti korištenjem pripremljenih računalnih programa, kao što je program „Moj izbor“. Time je stručnjacima za profesionalno usmjeravanje omogućeno da više vremena posvećuju složenijim slučajevima.

Individualizirano profesionalno savjetovanje temelji se na utvrđenim sposobnostima, interesima i afinitetima, osobinama ličnosti, zdravstvenom stanju konkretne osobe. I sam početak i razvoj profesionalnog usmjeravanja, kako u svijetu, tako i u Hrvatskoj, usko je povezan s razvojem psihološke i medicinske dijagnostike. Prva praktična korištenja psihodijagnostičkih sredstava, odnosno, psiholoških testova u Hrvatskoj, bila su upravo za potrebe profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja, pa je podosta vremena Zavod za zapošljavanje bio jedini, ili barem najznačajniji, nakladnik psiholoških testova u Hrvatskoj. Treba naglasiti da je Zavod za zapošljavanje provodio potrebne standardizacije i restandardizacije testova uz poštivanje najstrožih stručnih kriterija.

S pojavom specijaliziranih izdavača znatno je proširena ponuda psihodijagnostičkih sredstava, pa je HZZ svoju testoteku obogatio i mnogobrojnim testovima drugih nakladnika.

Iako, govoreći o profesionalnom usmjeravanju, profesionalnu selekciju spominjemo uglavnom tek usputno i uglavnom zato što se u sustavu zapošljavanja provodi u okviru istog odjela i uz korištenje istog dijagnostičkog instrumentarija, ipak treba naglasiti da je ona sve prisutnija u aktivnostima HZZ-a. Provodi se po zahtjevu poslodavaca u slučaju zapošljavanja, ili pak za potrebe obrazovanja nezaposlenih osoba, radi povećanja njihove zapošljivosti.

Jedan od nedvojbenih stručnih „izazova“ u širenju raspona ponuđene pomoći u profesionalnom usmjeravanju nezaposlenih osoba, bilo je informiranje, savjetovanje, selekcija i pomoć pri samozapošljavanju. Naime, u vrijeme izražene nezaposlenosti zbog prethodnog „gašenja“ niza poslovnih subjekata, ili pak samo smanjivanja broja zaposlenih u drugima, pokušalo se poticati samozapošljavanje odobravanjem relativno povoljnih kredita i mnogobrojnim oblicima stručne pomoći. Među osnovnim kriterijima za ulazak u program samozapošljavanja (nezaposlenost, prihvatljiva poslovna ideja, osposobljenost za pokretanje poduzetničkog pothvata i sl.), bilo je i utvrđivanje sposobnosti za samostalno obavljanje poduzetničke aktivnosti, odnosno, pozitivno procijenjena poduzetnička sposobnost.

Uzimajući u obzir osobine populacije nezaposlenih osoba, ali i saznanja da poduzetništvo u sebi nosi velike rizike te da, i u zemljama u kojima je ono tradicionalno razvijeno, svega oko pet posto ukupne populacije ima izražene poduzetničke sposobnosti i sklonosti, nužno je bilo provesti niz aktivnosti kojima će se pronaći i pripremiti one nezaposlene osobe koje imaju realne šanse za uspjeh u poduzetničkom pothvatu.

Stoga je posebnim i ciljanim programom predviđen stručni odabir onih nezaposlenih osoba koje, svojim interesima, motivacijom i sposobnostima za samostalno vođenje posla, mogu biti potencijalni poduzetnici. Svaka nezaposlena osoba koja je željela postati poduzetnikom morala je proći taj postupak. Izrađena je i posebna brošura („Je li to za mene?“) s informacijama i savjetima, ali i prikladnim upitnikom, koji je zainteresiranoj osobi mogao pomoći u samoprocjeni vlastitih poduzetničkih sposobnosti. Kombiniranjem ovih postupaka informiranja, savjetovanja i selekcije postiglo se da je rizik poduzetničkog pothvata prihvatilo i u njega krenulo oko 8,5% od broja onih koji su pokazali prvi i načelni interes za samozapošljavanjem, a to je već postotak vrlo blizak onom za koji svjetske statistike govore da ima smisla ući u rizik samostalnog poduzetništva.

Nema sumnje da su, uključivanjem u ovaj program, službe za profesionalno usmjeravanje proširile i obogatile svoje aktivnosti i onim sadržajima kojima se do tada praktično nisu bavile i uspješno odgovorile i tom izazovu. Drugim riječima, profesionalnom usmjeravanju je i namjena pomagati danas i pripremati za sutra, pa i svako njeno djelovanje treba biti prilagođeno zahtjevima vremena s, koliko je to moguće, predviđanjima zahtjeva budućnosti.



**Naziv: RAZVOJ SUSTAVA PODRŠKE ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM U HRVATSKOM ZAVODU ZA ZAPOŠLJAVANJE**

**Autori:** Mirjana Zećirević, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Središnja služba  
Marijana Senjak, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Središnja služba  
Tajana Križanec, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Središnja služba

**Sažetak:**

Djelovanje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u radu s osobama s invaliditetom definirano je postojećim nacionalnim zakonodavstvom u području zapošljavanja i profesionalne rehabilitacije, a sukladno je usvojenim nacionalnim i EU smjernicama, preporukama i programima. Rad Zavoda temelji se na planiranju, provedbi i praćenju mjera i aktivnosti na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini, na partnerskom pristupu koji uključuje razvoj usluga prema utvrđenim potrebama korisnika. Sustav upravljanja kvalitetom Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje podržava institucionalni razvoj, koherentnu organizacijsku kulturu, razvoj standarda kvalitete usluga, utvrđivanje potreba tržišta rada, utvrđivanje potreba korisnika te utvrđivanje i razvoj potrebnih kompetencija zaposlenika. Sukladno relevantnim europskim i nacionalnim politikama i dokumentima kao što su Dokument Europske komisije i Vijeća Europe „Nove vještine za nove poslove“ (engl. New skills for new jobs), Rezolucijama Europske komisije o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju (2004, 2008), Dokumentima Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (engl. European Lifelong Guidance Policy Network – skr. ELGPN, Nacionalnoj strategiji za izjednačavanje mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. godine, Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 143/02/33/05) i njihovoj praktičnoj provedbi, u Hrvatskome zavodu za zapošljavanje, perspektiva korisnika - osobe s invaliditetom, individualni i partnerski pristup stavljeni su u središte radnih procesa i postupaka. Navode se primjeri mjera za razvoj podrške zapošljavanju osoba s invaliditetom, uključujući mjere i aktivnosti provedene kroz brojne partnerske projekte u kojima je Zavod sudjelovao.

**Ključne riječi:** standardi kvalitete usluga profesionalnog usmjeravanja i selekcije, cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, profesionalna rehabilitacija, osobe s invaliditetom



**Title: DEVELOPMENT OF SUPPORT SYSTEM FOR EMPLOYMENT OF DISABLED PERSONS AT CROATIAN EMPLOYMENT SERVICE**

**Authors:** Mirjana Zećirević, Croatian Employment Service, Central Office  
Marijana Senjak, Croatian Employment Service, Central Office  
Tajana Križanec, Croatian Employment Service, Central Office

**Abstract:**

Activities of the Croatian Employment Service in the work with disabled persons are defined by the existing national legislation in the area of employment and professional rehabilitation, and it is in accordance with adopted national and EU guidelines, recommendations and programs. The activities of the Croatian Employment Service are based on planning, implementing and monitoring measures and activities at the national, regional and local levels, using a partnership approach, which includes development of services according to established needs of users. The quality management system of the Croatian Employment Service supports institutionalized development, coherent organizational structure, development of service quality standards, establishing the needs of the labour market and users and establishing and developing necessary competences of the staff. In accordance with relevant European and national policies and documents, such as the Document of the European Commission and the Council of Europe titled New Skills for New Jobs, the European Commission Resolutions on lifelong guidance (2004, 2008), documents of the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), the National Strategy on Equal Opportunities for Disabled Persons from 2007 to 2015, Croatian Act on Professional Rehabilitation and Employment of Disabled Persons (Croatian National Gazette no. 143/02/33/05) and their implementation, the viewpoint of users – disabled persons, and an individual, partnership approach have been the focal point of work processes and procedures at the Croatian Employment Service. The text includes examples of measures for the development of support to the employment of disabled persons, including measures and activities implemented through numerous partnership projects, which The Croatian Employment Service has participated in.

**Key words:** quality standards for vocational guidance and selection service, lifelong career guidance, professional rehabilitation, disabled persons



## **RAZVOJ SUSTAVA PODRŠKE ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM U HRVATSKOM ZAVODU ZA ZAPOŠLJAVANJE**

**Mirjana Zećirević  
Marijana Senjak  
Tajana Križanec**

### **Uvod**

Hrvatski Zavod za zapošljavanje svoje aktivnosti planira i obavlja sukladno smjernicama i ciljevima definiranim u Strateškom planu Zavoda za razdoblje od 2008. do 2011. godine:

1. Razviti usluge Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje radi povećanja konkurentnosti radne snage i zadovoljenja potreba na tržištu rada;
2. Razviti ljudske potencijale i administrativni kapacitet Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje;
3. Ostvariti vodeću poziciju Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje na tržištu rada uspostavljanjem partnerskih odnosa i jačanjem utjecaja na donošenje i provedbu javnih politika.

Ovako definirani strateški ciljevi imaju trajnije obilježje i predstavljaju temelj za kontinuirani razvoj usluga, za ulaganja u razvoj ljudskih potencijala, za stalnu prilagodbu poslovnih procesa potrebama korisnika i partnera uz unapređenje administrativnih kapaciteta i kvalitete usluga. U svrhu praćenja ostvarenja postavljenih ciljeva, mjera i aktivnosti postavljaju se standardi kvalitete i definiraju potrebne kompetencije savjetnika Zavoda u svim ključnim i potpornim procesima. Također su utvrđeni i analiziraju se pokazatelji uspješnosti ključnih poslovnih procesa.

Tijekom 2011. planira se donošenje Strateškog plana Zavoda za naredno razdoblje koji će uključiti europske smjernice sadržane u glavnim strateškim dokumentima. U *Europskoj strategiji za pametan, održiv i uključiv razvoj – Europa 2020* postavljeno je pet mjerivih EU ciljeva do 2020. koji postaju nacionalni ciljevi: za zapošljavanje, istraživanje i inovacije, za klimatske promjene i energetiku, za obrazovanje i za borbu protiv siromaštva. Dokument Europske komisije i Vijeća Europe „Nove vještine za nove poslove (*engl. New skills for new jobs*)” naglašava kako je jedan od osnovnih preduvjeta za ostvarenje ciljeva EU 2020 nužnost iznalaženja novih načina za stvaranje novih radnih mjesta, pri čemu je od temeljne važnosti identificirati kompetencije koje će biti potrebne Europi do 2020. godine, te razvijati politike usklađivanja i predviđanja vještina i poslova potrebnih na tržištu rada.

Razvoj usluga Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje prema različitim skupinama korisnika, pa tako i nezaposlenim osobama s invaliditetom temelji se na primjeni zakonskih propisa u području posredovanja pri zapošljavanju, profesionalne rehabilitacije, obrazovanja i dr. te primjeni svih zakonskih akata kojima se definira ustroj i rad Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, uključujući *Standarda kvalitete usluga profesionalnog usmjeravanja i selekcije u Hrvatskome zavodu za zapošljavanje*.

Sustav upravljanja kvalitetom podržava institucionalni razvoj Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, koherentnu organizacijsku kulturu, kvalitetu usluga i metoda te utvrđivanje i unapređenje potrebnih kompetencija zaposlenika. Ovako postavljen sustav omogućava standardizaciju kvaliteta usluga Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje s jedinstvenim pristupom uz uvažavanje regionalnih različitosti i lokalnih potreba u pružanju usluga što čini usluge Zavoda dostupnim i transparentnim korisnicima i javnosti. Sustav omogućava prilagodbu usluga potrebama tržišta rada i potrebama i potencijalima korisnika. Zbog toga važan dio upravljanja kvalitetom čine ispitivanja potreba i potencijala korisnika.

Sustavni pristup Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom ostvaruje se na nacionalnoj, regionalnim i lokalnim razinama kroz djelovanje Odsjeka za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje i rad savjetnika posebno osposobljenih za rad u ovom području, pri čemu se naglasak stavlja na individualni pristup nezaposlenoj osobi. U suradnji sa savjetnicima za profesionalno usmjeravanje obavlja se utvrđivanje psihofizičkih mogućnosti



nezaposlene osobe s invaliditetom koja uključuje i psihološko – medicinsku obradu, čija je svrha upućivanje u adekvatne oblike profesionalne rehabilitacije.

Pored procjene mogućnosti nezaposlenih osoba s invaliditetom u svrhu utvrđivanja profesionalnih planova za unapređenje stručnih znanja i vještina potrebnih na tržištu rada, veliki se značaj pridaje unapređenju tzv. „mekih ili prenosivih vještina“, uključujući kompetencije potrebne za upravljanje profesionalnim razvojem (tzv. career management skills) kako je to definirano Rezolucijama Europske komisije o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju (2004, 2008). Nezaposlenim osobama s invaliditetom omogućeno je sudjelovanje u različitim oblicima grupnog savjetovanja prilagođenim s obzirom na vrstu invalidnosti, čija je svrha osposobljavanje za aktivan pristup traženju posla uz ostvarivanje socijalne i psihološke potpore. Tako se, primjerice, u područnim službama Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje provode aktivnosti grupnog profesionalnog informiranja i savjetovanja za osobe s oštećenjima sluha uz prevođenje na znakovni jezik u suradnji s Hrvatskim društvom tumača i prevoditelja znakovnog jezika gluhih.

### **Profesionalno usmjeravanje osoba s invaliditetom i ostalim faktorima otežane zapošljivosti i učenika s teškoćama**

Tijekom 2010. godine u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje kontinuirano se provodila identifikacija osoba s invaliditetom i ostalim faktorima otežane zapošljivosti koje imaju potrebu za profesionalnim usmjeravanjem. Tako je tijekom 2010. godine u aktivnosti profesionalnog savjetovanja bilo uključeno 876 osoba s invaliditetom, od čega je 418 osoba savjetovano individualno, a 458 osoba je savjetovane grupno, tj. putem radionica. Ukupno je provedeno 48 radionica prilagođenih potrebama osobama s invaliditetom.

Posebna pozornost u Zavodu se pridaje profesionalnom usmjeravanju učenika s teškoćama u razvoju. Sukladno Odluci o elementima i kriterijima za izbor kandidata za upis u srednje škole Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa, učenici s teškoćama u razvoju imaju pravo na izravan upis u srednju školu temeljem mišljenja o profesionalnom usmjeravanju koje donosi stručni tim Zavoda. Tijekom 2010. godine savjetnici za profesionalno usmjeravanje u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje ukupno su savjetovali 4.973 učenika osnovne škole s teškoćama u razvoju, uključujući učenike s različitim zdravstvenim smetnjama, teškoćama učenja, poremećajima u ponašanju i sl.

Pozitivni učinci usluga profesionalnoga usmjeravanja učenika završnih razreda, osobito učenika s teškoćama koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje prepoznaju se u izvješćima Europske zaklade za izobrazbu i Europskog centra za razvoj strukovnog obrazovanja (engl. skr. ETF i CEDEFOP) kao važni primjeri dobre prakse u području ranih intervencija i prevencije kasnije (dugotrajne) nezaposlenosti.

O važnosti razvoja sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje govori i podatak da je od 1. siječnja 2011. godine Republika Hrvatska postala članicom Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (*engl. European Lifelong Guidance Policy Network – skr. ELGPN*). Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva i Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa imenovali su Hrvatski zavod za zapošljavanje nacionalnim predstavnikom i operativnim partnerom u radu Mreže. Time je Hrvatski zavod za zapošljavanje još jednom prepoznat kao „glavni dionik cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i sustavnog organiziranog pružanja usluga korisnicima (nezaposlenim, poslodavcima, zaposlenim, učenicima i studentima) u Republici Hrvatskoj“. Članstvo u ELGPN-u za Hrvatsku znači mogućnost daljnjeg unapređenja sustava profesionalnog usmjeravanja sukladno važećim smjernicama Europske Unije u cilju usklađivanja obrazovnih ishoda s potrebama tržišta rada, te povećanja zapošljivosti i socijalne uključenosti građana Republike Hrvatske.

### **Razvoj profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom – suradnja s drugim dionicima tržišta rada**

Hrvatski zavod za zapošljavanje intenzivno surađuje sa svim relevantnim dionicima na području profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom, a posebno s Fondom za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, organizacijama i udrugama koje skrbe o osobama s invaliditetom. Udruge osoba s invaliditetom i udruge koje skrbe o osobama s invaliditetom snažni su pokretači inicijativa za jačanje mogućnosti osoba s invaliditetom. Hrvatski zavod za zapošljavanje aktivno podržava programe udruga kojima je cilj socijalna integracija i podizanje razine kvalitete življenja osoba s invaliditetom.



U 2010. godini Hrvatski zavod za zapošljavanje sudjelovao je u radu Međuresorne radne skupine za izradu prijedloga jedinstvene liste oštećenja i jedinstvene liste funkcionalnih sposobnosti za sve kategorije osoba s invaliditetom. Zaključkom Vlade Republike Hrvatske iz rujna 2010. godine Prijedlog jedinstvene liste oštećenja i jedinstvene liste funkcionalnih sposobnosti upućen je na jednogodišnju probnu primjenu u cilju njihove evaluacije i stvaranja temelja za uspostavu jedinstvenoga tijela vještačenja. Predstavnici četiri područne službe Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje uključeni su u edukaciju i probnu primjenu Prijedloga jedinstvene liste funkcionalnih sposobnosti izrađenog temeljem Međunarodne klasifikacije funkcioniranja, invaliditeta i zdravlja (MKF - ICF, WHO, 2001.) što osigurava temelje za uspostavu društveno medicinskog modela invaliditeta koji uz tjelesno oštećenje vještačenjem obuhvaća i procjenu funkcioniranja osobe s invaliditetom u međudjelovanju s faktorima njenog okruženja.

Od 2009. godine Hrvatski zavod za zapošljavanje u suradnji s URIHO-m (Ustanovom za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem), Gradom Zagrebom i Fondom za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom surađuje u realizaciji novog modela profesionalne rehabilitacije - „Radnog centra“ u Zagrebu.

Skupine nezaposlenih osoba s invaliditetom tijekom 2009. i 2010. godine bile su uključene u šestomjesečni postupak profesionalne rehabilitacije u Radnom centru. Temeljem praćenja procesa rehabilitacije tijekom kojega se provodi unapređenje stručnih vještina kao i razvoj „mekih, prenosivih ili životnih vještina“ kroz grupni rad i druge oblike radno socijalnih aktivnosti, izvršena je procjena zapošljivosti korisnika Centra za koje je nakon završetka programa profesionalne rehabilitacije Hrvatski zavod za zapošljavanje posredovao pri zapošljavanju. Zavod provodi odabir korisnika profesionalne rehabilitacije temeljem postupaka profesionalne selekcije i uključen je u proces praćenja napredovanja korisnika, evaluaciju programa, isplaćuje novčanu naknadu korisnicima, trošak prijevoza i osiguranja i zajedno s drugim partnerima radi na unapređenju ovog oblika profesionalne rehabilitacije. S obzirom na dosadašnja dobra iskustva, planira se daljnje učešće Zavoda u sličnim projektima rehabilitacije nezaposlenih osoba.

Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Zagreb i Grad Zagreb partneri su s URIHO-m i u provedbi programa darovnice „Uvođenje modela virtualne radionice za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom s ciljem povećanja njihove zapošljivosti“ za koji su bespovratna sredstva dodijeljena u okviru IPA projekta „Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada“.

Cilj projekta je uspostaviti virtualnu radionicu za dugotrajno nezaposlene osobe s invaliditetom osposobljene za administrativna, komercijalna ili računovodstveno - financijska zanimanja. U virtualnoj radionici simuliraju se radne situacije, čime se korisnicima omogućuje usavršavanje znanja i vještina potrebnih za efikasno uključivanje u radnu sredinu. Navedenim modelom se uvježbavaju i „meke ili životne vještine“ kao što su: timski rad, donošenje odluka, komunikacijske vještine, suočavanje sa stresom, kreativno i kritičko mišljenje i dr. Korisnici u virtualnoj radionici stječu radno iskustvo putem najsuvremenijih informatičkih tehnologija i umrežavanja.

Osim različitih modela unapređenja profesionalne rehabilitacije prema Nacionalnoj strategiji izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. godine Hrvatski zavod za zapošljavanje sudjeluje i u unapređenju prava s osnove invaliditeta, te predlaže donošenje odgovarajućih propisa.

### **Nezaposlenost i zapošljavanje osoba s invaliditetom – brožani pokazatelji**

Osobe s invaliditetom jedna su od skupina koje karakterizira otežan pristup tržištu rada. Provedena istraživanja potvrđuju zajedničko djelovanje više različitih čimbenika, kao razlog za otežani pristup na otvoreno tržište rada – nedostatnu informiranost i senzibiliziranost poslodavaca i društva u cjelini, neadekvatnu obrazovnu strukturu osoba s invaliditetom, nedostatak radnog iskustva, posljedice dugotrajne nezaposlenosti i sl.

U evidenciji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje na dan 31. ožujka 2011. bilo je registrirano ukupno 6.212 nezaposlenih osoba s invaliditetom; dana 31. prosinca 2010. bilo 6.255 osoba s invaliditetom (2,0 % populacije nezaposlenih osoba u prijavljenih u evidenciji Zavoda). Na dan 31. prosinca 2009. godine bilo je registrirano 6.215 nezaposlenih osoba s invaliditetom (2.13% ukupne populacije nezaposlenih), dok je 31. prosinca 2008. godine bilo registrirano 5.579 nezaposlenih osoba s invaliditetom (2.36% ukupne populacije nezaposlenih osoba). Prema navedenim podacima od 2008. do 2010. godine broj nezaposlenih osoba s invaliditetom u evidenciji Zavoda se povećao, no njihov





udio u ukupnoj nezaposlenosti je u padu što je sukladno većoj nezaposlenosti u posljednjim godinama ekonomske krize.

Uzimajući u obzir ukupan broj nezaposlenih osoba s invaliditetom koje su se zaposlile u razdoblju od 2005. do 2010. godine, može se utvrditi kako je u razdoblju od 2005. do 2007. godine postojao pozitivan rastući trend u zapošljavanju ciljne skupine. Tijekom 2008., 2009. i 2010. godine dolazi do pada broja novozaposlenih osoba s invaliditetom iz evidencije Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje - u 2008. godini je zaposleno 1.267, u 2009. ukupno 1.028, a u 2010. godini 1.080 osoba s invaliditetom iz čega je vidljiva tendencija smanjenja zapošljavanja u usporedbi s 2007. godinom kada su zaposlene 1.423 osobe s invaliditetom iz evidencije Zavoda. Takav pad odražava kretanje ukupnog zapošljavanja u razdoblju od 2008. do 2010. godine koje je također bilo u padu. Ohrabrujuća je činjenica da je tijekom 2010. ukupan broj novozaposlenih osoba s invaliditetom iz evidencije nezaposlenih čak povećan u odnosu na 2009., što govori o pojačanom ulaganju napora savjetnika Hrvatskoga zavoda u zapošljavanju i svih ostalih dionika na tržištu rada u zapošljavanju ove ciljne skupine unatoč otežanim uvjetima na tržištu rada.

Važno je također napomenuti da je u 2010. godini mjerama aktivne politike koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje (sufinanciranje i financiranje obrazovanja i zapošljavanja) obuhvaćeno 349 osoba s invaliditetom dok je tijekom 2009. godine znatno manje osoba s invaliditetom (146) koristilo navedene poticaje. Navedeno je rezultat provedbe mjere 7.1. iz Plana gospodarskog oporavka Vlade Republike Hrvatske kojom se stavlja težište politike tržišta rada na usavršavanje, obrazovanje, prekvalifikacije i usvajanje ključnih kompetencija naročito za nezaposlene i neaktivne kategorije radno sposobnog stanovništva.

### **Projekti u području poticanja uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada**

U okviru IV Komponente IPA programa Razvoj ljudskih potencijala Hrvatski zavod za zapošljavanje u razdoblju od siječnja 2010. do ožujka 2011. godine provodio je projekt „Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada“. Opći cilj projekta bio je promicanje socijalne uključenosti osoba s invaliditetom i njihova integracija na tržište rada. U sklopu projekta je izrađena studija „Položaj i potrebe osoba s invaliditetom na tržištu rada“ čiji su zaključci i preporuke dali smjernice za izradu akcijskih planova za zapošljavanje osoba s invaliditetom u odabranim županijama.

U osam odabranih županija (Bjelovarsko-bilogorskoj, Krapinsko-zagorskoj, Primorsko-goranskoj, Osječko-baranjskoj, Sisačko-moslavačkoj, Splitsko-dalmatinskoj, Varaždinskoj, te Gradu Zagrebu) formirane su radne skupine sastavljene od relevantnih lokalnih dionika (predstavnik javnog, privatnog i civilnog sektora) za izradu akcijskih planova za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Članovi radnih skupina su tijekom rujna i listopada 2010. godine prošli obuku o izradi akcijskih planova koja je uključivala informacije o metodologiji izrade i sadržaju akcijskih planova kao i o ulogama koje određene institucije imaju pri izradi akcijskih planova, odnosno u procesu strateškog planiranja i programiranja na lokalnoj i nacionalnoj razini. Sudionici su bili upoznati s primjerima dobre prakse iz zemalja EU i Hrvatske, te dobili informacije o mogućnostima financiranja u sklopu europskih pretprijetnih i strukturnih fondova, praćenju i evaluaciji. Tijekom obuke sudionici su također definirali postojeće probleme u lokalnoj zajednici vezane za zapošljavanje osoba s invaliditetom, ciljeve te prijedloge konkretnih mjera i aktivnosti. U svih osam županija na obuci je sudjelovala ukupno 141 osoba. Tijekom tromjesečnoga razdoblja članovi radnih skupina su uz podršku i mentorstvo lokalnih stručnjaka izradili osam akcijskih planova za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Akcijski planovi su predstavljeni široj javnosti te relevantnim dionicima, uključujući Lokalna partnerstva za zapošljavanje koji su akcijske planove usvojili kao priloge Strategija razvoja ljudskih potencijala u navedenim županijama.

U sklopu Projekta je provedena edukacija 89 savjetnika - posrednika na tržištu rada (od čega 65 savjetnika Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje) o zakonodavnom okviru u području zapošljavanja osoba s invaliditetom i učinkovitom radu s poslodavcima. Dovršena je izrada tri priručnika: priručnika za savjetnike na tržištu rada o metodama i tehnikama primjenjivim u radu s osobama s invaliditetom, priručnika namijenjenog poslodavcima za selekciju, zapošljavanje, prilagodbu radnog mjesta i adekvatno praćenje osoba s invaliditetom, te priručnika namijenjenog osobama s invaliditetom za aktivno traženje posla. U sklopu treće komponente projekta, koju je provodio Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom dovršena je izrada jedinstvenog web portala („sve na jednom mjestu“) namijenjenog osobama s invaliditetom, poslodavcima i široj javnosti te je provedena javna kampanja s ciljem podizanja svijesti javnosti o potrebi i prednostima zapošljavanja



osoba s invaliditetom. Tako je 21. siječnja 2011. godine u sklopu dodjele Nagrade poslodavac godine za osobe s invaliditetom promoviran priručnik za poslodavce i priručnik za osobe s invaliditetom kao i jedinstveni web portal za osobe s invaliditetom.

U veljači 2011. godine organizirano je predstavljanje Foruma poslodavaca za osobe s invaliditetom (*engl. Employer's Forum on Disability*) iz Velike Britanije i njihova iskustva u radu s poslodavcima, javnim i civilnim sektorom (Program za razvoj Ujedinjenih nacija – UNDP) uz učešće Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom.

U okviru IPA projekta „Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada“, čiji je nositelj Hrvatski zavod za zapošljavanje potpisano je 14 ugovora o dodjeli bespovratna sredstva u sveukupnom iznosu od 2,0 milijuna eura.

Program dodjele bespovratnih sredstava je osmišljen kako bi se podržali projekti koji pridonose povećanju zapošljivosti osoba s invaliditetom i njihovoj integraciji na tržište rada kroz razvoj i provođenje aktivnih mjera za zapošljavanje na regionalnoj razini, putem aktivnosti usmjerenih na obrazovanje i osposobljavanje, stjecanje radnog iskustva kroz socijalno poduzetništvo, poboljšanje vještina i znanja osoba s invaliditetom, itd.

Među projektima kojima su dodijeljena bespovratna sredstva su i dvije darovnice čiji su nositelji provedbe područne službe Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Područna služba Kutina nositelj je projekta „Razvojem umjetničkih vještina do svijeta rada“, dok je Područna služba Osijek nositelj projekta „Rad i obrazovanje za osobe s invaliditetom“.

Kroz projekt „Razvojem umjetničkih vještina do svijeta rada“, unaprjeđenje razine postojećih znanja i vještina nezaposlenih osoba s invaliditetom s područja Sisačko-moslavačke županije postizati će se provođenjem novog obrazovnog programa za keramičara – samostalnog izrađivača ukrasnih predmeta od gline. Svladavanjem tog programa osobe s invaliditetom bit će osposobljene za izradu keramičkih predmeta, pri čemu će im pomoći asistenti za rad s osobama s invaliditetom. Dugotrajno nezaposlene osobe će se osposobiti za njegovatelje/njegovateljice koji će pomoći osobama s invaliditetom u izvršavanju aktivnosti za vrijeme projekta, kao i ubuduće u uključivanju u svijet rada. Ovim projektom će se također omogućiti zapošljavanje dvije osobe s invaliditetom na izradi keramičkih proizvoda u okviru socijalnog poduzetništva.

Specifični cilj projekta „Rad i obrazovanje za osobe s invaliditetom“ je povećanje zapošljivosti osoba s invaliditetom s područja Osječko-baranjske županije kroz edukaciju i stvaranje boljih mogućnosti za zapošljavanje. Tijekom projekta provest će se motivirajuće radionice i edukacija osoba s invaliditetom za krojača/krojačicu i cvječara/cvječarku te promotivna kampanja za senzibilizaciju poslodavci o mogućnostima zapošljavanja osoba s invaliditetom. Promotivna kampanja uključuje provedbu konferencija, okruglih stolova, izradu brošura i letaka te podjelu tih materijala poslodavcima. Za lokalne dionike tržišta rada planiran je studijski posjet u zaštitnu radionicu koja predstavlja primjer dobre prakse u zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Područne službe Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje parteri su u provedbi sljedećih darovnica iz programa IPA „Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada“ : „Model funkcioniranja regionalnog centra za rehabilitaciju“, „Šalter prvih poslova“, „Omogućavanje jednakih mogućnosti zapošljavanja za osobe s invaliditetom uzrokovanih psihičkim poremećajem“ i „Centar za zapošljavanje osoba s invaliditetom“.

Nositelj projekta „Model funkcioniranja regionalnog centra za rehabilitaciju“ je Centaroprema RE&ZIN, dok je Područna služba Rijeka jedan od partnera u provedbi projekta. Cilj navedenog projekta je izrada modela funkcioniranja regionalnog centra za profesionalnu rehabilitaciju na području Primorsko – goranske županije. Model se temelji na informiranju i osnaživanju poslodavaca za zapošljavanje osoba s invaliditetom te na osnaživanju samih osoba s invaliditetom za ulazak na tržište rada kroz aktivnosti utvrđivanja njihove radne sposobnosti, pružanja obrazovanja koje je usklađeno sa zahtjevima tržišta rada te s otvaranjem mogućnosti za stjecanjem radnog iskustva.

U Bjelovarsko-bilogorskoj županiji također se inicira uspostava Centra za zapošljavanje osoba s invaliditetom i provedba efikasnog radno-rehabilitacijskog obrazovnog programa. Navedeno se provodi kroz realizaciju projekta „Centar za zapošljavanje osoba s invaliditetom“, koji provodi



Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom „Suvenir Nova“, a u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, Područna služba Bjelovar.

Projekt „Šalter prvih poslova“ provodi Hrvatski institut za lokalnu samoupravu u suradnji s Udrugom za promicanje prava, interesa i mogućnosti mladih s invaliditetom u Slavoniji i Baranji „PREOKRET“ i Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, Područna služba Vukovar. Specifični cilj projekta je povećati zapošljivost neaktivnih i nezaposlenih mladih osoba s tjelesnim invaliditetom bez radnog iskustva između 14 i 35 godina starosti u Vukovarsko-srijemskoj i Osječko-baranjskoj županiji.

U Gradu Zagrebu Udruga za zaštitu i promociju mentalnog zdravlja „Svitanje“ provodi projekt „Omogućavanje jednakih mogućnosti zapošljavanja za osobe s invaliditetom uzrokovanih psihičkim poremećajem“, a partner u provedbi projekta je Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Zagreb. Navedi projekt će učiniti značajan iskorak u rješavanju problema zapošljavanja, socijalnog uključivanja i smanjenja predrasuda i diskriminacije osoba s invaliditetom uzrokovanim psihičkim oboljenjima.

Hrvatski zavod za zapošljavanje sudjeluje i u radu radnih skupina drugih projekata unutar programa IPA 2007.-2009., Komponenta IV kao što je npr. projekt „Uključivanje učenika s teškoćama u obrazovanje za zapošljavanje“ čiji je nositelj Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa, te projekt „Uspostava podrške u socijalnom uključivanju i zapošljavanju socijalno ugroženih i marginaliziranih skupina“ čiji je nositelj Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi. Tijekom 2010. godine u okviru projekta „Uključivanje učenika s teškoćama u obrazovanje za zapošljavanje“ Hrvatski zavod za zapošljavanje sudjelovao je u provedbi informativnih radionica o financijskim i drugim oblicima potpore za poslodavce koji provode naukovanje, praktičnu nastavu i/ili zapošljavaju osobe s invaliditetom te su predstavnici Zavoda sudjelovali u radu radne skupine za harmonizaciju nacionalnog zakonodavstva s onim Europske unije u području obrazovanja učenika s teškoćama.

Tijekom 2010. i proteklom razdoblju 2011. godine u sklopu IPA projekta „Uspostava podrške u socijalnom uključivanju i zapošljavanju socijalno ugroženih i marginaliziranih skupina“ predstavnici Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje sudjelovali su u radu radnih skupina za razvoj modela socijalnog mentorstva i definiranja učinkovitijih oblika suradnje između Centara za socijalnu skrb i Područnih službi Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje na pripremi i poticanju zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih korisnika socijalne skrbi.

Hrvatski zavod za zapošljavanje kao jedan od partnera sudjeluje u provedbi projekta „Profesionalna rehabilitacija kao metoda integracije osoba s invaliditetom na hrvatsko tržište rada“. U cilju razvoja učinkovitijeg modela profesionalne rehabilitacije projekt provode Ustanova za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem (URIHO) i Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom u suradnji s Centrom za profesionalnu rehabilitaciju BBRZ iz Linza.

U cilju daljnje izgradnje kapaciteta savjetnika Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje za promicanje zapošljavanja osoba s invaliditetom u sklopu natječaja MATRA - flex Programme sačinjen je projektni prijedlog „Jačanje kapaciteta Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u promicanju zapošljavanja osoba s invaliditetom i ostalim faktorima otežane zapošljivosti“ kao podrška stvaranju uvjeta za povećanje stope zapošljivosti osoba s invaliditetom i ostalim faktorima otežane zapošljivosti kroz unapređenje postupaka posredovanja, profesionalnog usmjeravanja i profesionalne rehabilitacije. Aktivnosti projekta usmjerene su na analizu postojećih praksi utvrđivanja preostale radne sposobnosti, izradu instrumentarija za usklađivanje zahtjeva posla sa procjenom funkcionalnih sposobnosti osobe s invaliditetom, probnu primjenu instrumentarija izrađenog temeljem Međunarodne klasifikacije funkcioniranja, invaliditeta i zdravlja (MKF - ICF, WHO, 2001.) te edukaciju savjetnika Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u primjeni ispitnog instrumentarija.



**Naziv: OTKRIVANJE I PRAĆENJE INTELEKTUALNO DAROVITIH UČENIKA U PODRUČNOJ  
SLUŽBI VIROVITICA OD 1971. DO 2006. GODINE****Autor:** Martin Lovretić,**Sažetak:**

Virovitički Zavod za zapošljavanje primijenio je u razdoblju od 1971. do 1975. godine tzv. Sisački model u identifikaciji intelektualno natprosječne djece koji se sastoji od dvije etape: 1. učitelji predlažu učenike na temelju detaljnih uputa (njihovim je odabirom obuhvaćeno oko 10% populacije učenika određenog uzrasta) i 2. primjenjuje se baterija standardiziranih verbalnih i neverbalnih testova. Dogovorni kriterij intelektualne darovitosti prema ovom modelu jest rezultat koji iznosi  $+1z$  izražen kao prosječna vrijednost u svim testovima. U ovom prikazu osvrnut ćemo se 1. na podatak da su učitelji u prvoj etapi predložili veći broj djevojčica nego dječaka; 2. na školski uspjeh u prvoj fazi praćenja (godinu dana nakon identifikacije); 3. na rezultate druge faze praćenja, provedene oko 26 godina nakon identifikacije. 4. Treća faza praćenja nakon 30 godina (2003.-2004. godine) od inicijalnog uzorka za četiri godišta učenika osmih razreda osnovnih škola sa šireg područja Virovitice od 1971./72. do 1974./75. šk.godine. 5. Osvrt na podatke iz ove faze odnose se na obiteljske prilike ispitanika, te njihov obrazovni razvoj, zdravstveno stanje i navike, profesionalni razvoj, društvene aktivnosti i radno-vrijednosne orijentacije.

**Ključne riječi:** učenici osmog razreda osnovnih škola, dvoetapna identifikacija intelektualno darovitih učenika, preliminarna identifikacija u školi, psihologijsko testiranje u Zavodu, longitudinalno praćenje

**Martin Lovretić, prof. psiholog, radio u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Područna služba Virovitica**

**Title: IDENTIFICATION AND MONITORING OF INTELLECTUALLY GIFTED PUPILS IN VIROVITICA  
REGIONAL OFFICE FROM 1971 TO 2006**

**Author:** Martin Lovretić, retired psychologist, Croatian Employment Service, Virovitica Regional Office

**Abstract:**

From 1971 to 1975, the Virovitica Regional Office of the Croatian Employment Service applied the so-called Sisak model to identify intellectually above-average children. The model consists of two stages: 1 – teachers suggest pupils based on detailed instructions (their selection includes around 10% of pupils of certain age); 2 – a battery of standardized verbal and non-verbal tests is applied. The agreed criterion for intellectual talent is the result of  $+1z$  expressed as an average value from all tests. In this paper, we shall point out 1) that teachers suggested a larger number of girls than boys in the first stage; 2) the school success in the first phase of monitoring (one year after identification); 3) the results of the second phase of monitoring, implemented around 26 years after identification. 4) The third phase of monitoring of the initial sample of 4 generations of eight-grade elementary school pupils from Virovitica and the wider area around it (school years 1971/72 to 1974/75) 30 years later (2003-2004). 5) Data analysed in this phase refers to the respondents' family situation, educational development, health situation and habits, professional development, social activities and work-related values.

**Key words:** eight-grade elementary school pupils, two-stage identification of intellectually gifted pupils, preliminary identification in schools, psychological testing at the Croatian Employment Service, longitudinal monitoring

**Martin Lovretić, psychologist, used to work in Croatian Employment Service, Regional Office Virovitica**



## **OTKRIVANJE I PRAĆENJE INTELKTUALNO DAROVITIH UČENIKA U PODRUČNOJ SLUŽBI VIROVITICA OD 1971. DO 2006. GODINE**

**Martin Lovretić**

### **I. Identifikacija intelektualno darovitih učenika**

Stručna služba za profesionalnu orijentaciju Zavoda za zapošljavanje Virovitica započela je 70-tih godina raditi na identifikaciji nadarenih učenika osmih razreda osnovne škole prema Sisačkom modelu (Koren, 1971.) u svrhu njihovog profesionalnog savjetovanja. Glavni cilj ove aktivnosti bio je racionalno korištenje kadrovskih resursa na ovom području i, dakako, individualna pomoć takvim pojedincima kako bi optimalno realizirali natprosječne potencijale u svojoj profesionalnoj karijeri (Kolesarić i Lovretić, 1986). Postupak identifikacije odvijao se u dvije etape: preliminarni odabir iz cijele populacije (procjenom učitelja u školi) i verifikacijski odabir iz skupine tako predloženih kandidata (pomoću baterije testova sposobnosti u Zavodu za zapošljavanje). Postupak se ponavljao svake školske godine. Za odgovor na brojna pitanja koja su se javila uz ovu aktivnost (efikasnost školske predselekcije, stvarna vrijednost pojedinih prediktora, uspješnost psihološkog savjetovanja, kriteriji profesionalnog uspjeha, i sl.) organizirana je longitudinalna studija praćenja četiri generacije učenika, uključenih u identifikacijske postupke 1971/72. do 1974/75. školske godine (Lovretić, 1974, 1977, 1986) u tri faze praćenja kroz duži vremenski period od 35 godina.

U tom razdoblju Zavod za zapošljavanje u Virovitici s tadašnjim ispostavama u Pakracu, Daruvaru, Grubišnom Polju, Podravskoj Slatini, Slavonskoj Orahovici primijenio je navedeni model u identifikaciji intelektualno iznadprosječne djece. Populacija učenika osmih razreda osnovne škole u spomenutom je periodu obuhvaćala 10342 učenika: 5192 učenice (50,2%) i 5150 učenika (49,8%). Glavni cilj primjene ovog postupka bio je, dakako, osmisliti/ primijeniti sustavnu skrb za darovitu djecu i to pomoću različitih stipendija, poticanjem njihova razvoja za vrijeme školovanja i tome slično.

Predselekcijom, koja predstavlja prvu etapu pri odabiranju intelektualno darovite djece, učitelji su predložili 942 učenika ili 9.1% (572 učenice odnosno 60,7% i 370 dječaka odnosno 39,3%).

Navodimo podatak da je u ovoj predselekcioniranoj skupini bilo više djevojčica (i to statistički značajno više:  $\chi^2 = 41,44$ ) nego što ih ima u populaciji što pokazuje da su se učitelji vjerojatno pretežno ipak u svom odabiranju rukovodili školskim ocjenama; kao što je, naime, dobro poznato djevojčice postižu u prosjeku nešto bolji školski uspjeh od dječaka.

Odabrana skupina u učiteljskoj predselekciji u prvoj etapi identifikacije upućena je na daljnji postupak, tj. u drugu etapu u kojoj je primijenjena Bujasova verbalna serija za ispitivanje inteligencije (sadrži 9 subtestova), Bujasova neverbalna serija za ispitivanje inteligencije (4 subtesta), DAT (4 subtesta) te Test profesionalnih interesa (TPI); proveden je, također, polustrukturirani intervju.

U drugoj etapi identifikacije (verifikacijska procedura) primijenjeni su testovi intelektualnih sposobnosti na 942 kandidata koje su predložili učitelji. Na temelju unaprijed određenog kriterija (+1z – vrijednost dobivena kao prosjek z-vrijednosti svakog pojedinca u navedenim testovima verificirano je 362 intelektualno nadarena učenika koji su označeni kao "IP" skupina (iznadprosječni). Takav rezultat nije postiglo 553 učenika i oni su svrstani u skupinu "P" (prosječni). Na taj način verificirana skupina intelektualno nadprosječnih čini 38, 43% predloženih, odnosno 3,50% populacije. Prema tome, inicijalna skupina za studiju praćenja brojala je 915 praćenika s dvije podskupine, "IP" (N= 362) i "P" (N=553).

U skupini "IP" bilo je 133 (36,74%) učenika i 229 (63,26%) učenica. To nam govori da su učitelji u svojim procjenama ne samo proporcionalno češće birali učenice, već su u tome s obzirom na rezultate u testovima bili i nešto djelotvorniji u odnosu na procjenjivanje učenika.



## II. Praćenje učenika

U našoj zemlji, iako postoji nekoliko modela identifikacije nadarenih (sisački model, istarski model, zagrebački model, i drugi), pravih longitudinalnih studija praćenja razvoja nadarenih, uz dva izuzetka u Sisku i Virovitici, nije bilo. Za to ima više razloga, od onih metodičkih koji su prisutni kod svih takvih studija (osipanje uzorka zbog nemogućnosti dugotrajnog zadržavanja motivacije sudionika) do onih specifičnih za društveni kontekst (nepovoljna društvena klima za istraživački rad općenito, nedovoljno materijalnih sredstava, pomanjkanje kadrova za tu vrstu aktivnosti, i sl.). Ipak, na osnovama praktične djelatnosti Stručne službe za profesionalnu orijentaciju Zavoda za zapošljavanje Virovitica organizirano je sistematsko praćenje četiri godišta identificiranih učenika u projektu "Longitudinalna studija praćenja darovitih osoba: 1971- 2004". (Lovretić i suradnici 2006.)

Ciljevi istraživanja: praćenje istih ispitanika kroz duže vremensko razdoblje može dati niz relevantnih podataka o njihovom razvoju koji se drugim metodama ne mogu ili se teško mogu dobiti. Jasno je da je pretpostavka relevantnosti podataka, pored kvalitete njihovog prikupljanja, i broj ispitanika u uzorku na kraju praćenja kako bi doneseni zaključci bili zadovoljavajuće pouzdani. Ova je studija toj pretpostavci udovoljila. Postavljeni ciljevi na početku studije bili su slijedeći: 1. utvrditi djelotvornost predselekcije nadarenih učenika koju su obavili njihovi učitelji; 2. utvrditi realnu vrijednost pojedinih prediktora (testova) za uspješnost ispitanika u njihovom obrazovnom i profesionalnom razvitku; 3. utvrditi povezanost intelektualnog statusa ispitanika s njihovim demografskim obilježjima sudionika (obitelj, zdravstveno stanje i navike, obrazovni status, profesionalna karijera, društvene aktivnosti); 4. utvrditi osobno zadovoljstvo sudionika njihovim obrazovnim i profesionalnim razvojem; 5. utvrditi radne vrijednosne orijentacije sudionika, i 6. utvrditi uspješnost psihološkog savjetovanja u službi profesionalne orijentacije.

Neki od ovih ciljeva ostvareni su u cjelini, neki samo parcijalno, a neki iz objektivnih razloga (npr. znatno osipanje uzorka zbog ratnih prilika na ovom području) nisu mogli biti realizirani. O tome u daljnjem tekstu ovog izvješća.

Studija praćenje darovitih osoba obuhvatila je četiri vremenske etape: identifikacijski postupak, te tri posebne faze praćenja razvoja ispitanika. Postupci identifikacije i prve dvije faze praćenja detaljno su opisani u istraživanju: M. Lovretić i suradnici "Rezultati praćenja darovitih osoba" (Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područna služba Virovitica, 2001), te treća faza praćenja: M. Lovretić i suradnici "Longitudinalna studija praćenja darovitih osoba 1971 - 2004", Virovitica 2006.

Tablica 1: broj učenika u praćenju – sumarno

I.faza 1971-1975.	II. faza 1997-1998.	III. faza 2003.2004.
Od 10342 učenika (populacija)	Poslan upitnik na 942 adrese	Poslan upitnik na 284 adrese
↓	↓	↓
942 potencijalno darovita (9,1%)	vraćeno 284 (31,0%)	vraćeno 193 (68,0%)

## III. Prva faza studije praćenja

Nakon otprilike godinu dana od vremena identifikacije svakom članu uzorka praćenja (N = 915) poštom je dostavljen "Upitnik za srednju školu" s nekoliko pitanja o njihovom statusu nakon završetka prvog razreda srednje škole. Pitanja su se odnosila na vrstu odabrane srednje škole, na zadovoljstvo s izabranom školom i na zadovoljstvo postignutim školskim uspjehom, s tim da su učenici uz opći školski uspjeh naveli i ocjene iz pojedinih nastavnih predmeta, te izdvojili najomiljeniji i u manjoj mjeri preferiran nastavni predmet. Također su procijenili svoje materijalne prilike (eventualno dobivanje



stipendije ili učeničkog kredita), a mogli su u jednom pitanju otvorenog tipa dati i neke svoje specifične podatke.

Popunjene upitnike vratilo je 429 učenika (46,88% početnog uzorka), od čega 171 iz kategorije intelektualno natprosječnih i 258 iz kategorije ostalih. Premda je, kako je to u ovakvim poštanskim anketama uobičajeno, osipanje uzorka bilo znatno, novi uzorak po distribuciji intelektualnog statusa nije se značajno razlikovao od početnog uzorka, pa je generabilnost obrađenih podataka bila osigurana.

#### **IV. Druga faza studije praćenja**

Poslije otprilike četvrt stoljeća od realizacije prve faze, tijekom 1997. i 1998. godine organizirana je druga faza praćenja. Uzorak sudionika bio je i opet inicijalni uzorak (svi učenici predloženi u predselekciji od strane učitelja), dakle, N = 915.

Pošanski upitnik bio je ovaj put u vidu dopisnice s plaćenim odgovorom na kojoj su bila otisnuta pitanja, neka otvorenog neka zatvorenog tipa. Pitanja su se odnosila na obiteljske prilike (bračno stanje, broj djece), na završeno obrazovanje (naziv srednje škole, više škole, fakulteta), na profesionalni status (zanimanje, vrsta posla, radni staž), na materijalne prilike, na zadovoljstvo s izabranim zanimanjem i obavljanim poslovima, te na zadovoljstvo s vlastitim mjestom i ulogom u društvu. Dopisnice su bile anonimne, ali sa šifrom kako bi se ispitanici u Zavodu mogli identificirati.

U ovoj fazi popunjene upitnike vratila su 284 praćenika (31,04% inicijalnog uzorka), i to 126 iz kategorije intelektualno natprosječnih i 158 iz kategorije ostalih. Podaci su objavljeni u spomenutom istraživanju (Lovretić, M. i suradnici, 2001).

#### **V. Treća faza studije praćenja**

I treća faza praćenja provedena je pomoću poštanske ankete. U tu svrhu izrađen je Upitnik "PDO/III. faza". Upitnik sadrži sedam područja podataka: 1. podaci o obitelji; 2. podaci o obrazovnom razvoju; 3. podaci o zdravstvenom stanju i navikama; 4. podaci o profesionalnom razvoju; 5. podaci o društvenim aktivnostima; 6. podaci o vrijednosnim orijentacijama, i 7. podaci o specifičnim prijedlozima i porukama praćenika. Uz Upitnik priloženo je i opširno pismo sa svrhom motivacije ispitanika na suradnju i pružanje potrebnih tehničkih uputa.

Ispitivanje je provedeno tijekom 2003. godine, a Upitnik je upućen onim sudionicima koji su u drugoj fazi praćenja vratili popunjene upitnike i dostavili svoje adrese i time pristali na daljnju suradnju. Prema tome Upitnik PDO/III: upućen je na 284 adrese. U dužem vremenskom razdoblju (trebalo je u dosta slučajeva slati požurnice) ukupno su vraćena 193 popunjena upitnika, što iznosi 68 % od broja poslanih.

Podaci su statistički obrađeni u Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu (dr.sc. Dragutin Ivanec).

Ovdje ćemo iznijeti neke od rezultata iz ove faze praćenja.

##### **a) podaci o obiteljskim prilikama praćenika**

U vrijeme realizacije III. faze praćenja, ovi praćenici imali su u prosjeku 45 godina života, pa je bilo očekivano da će većina živjeti u bračnim zajednicama. Oženjenih – udatih bilo je 90% (od čega sedam je sudionika rastavljeno), a svega devet praćenika ostalo je neoženjeno - neudato. S tog stajališta može se smatrati da ovaj uzorak praćenika odražava populaciju.

Na sređeni bračni život pokazuje i njihovo subjektivno zadovoljstvo bračnim životom. Svaki drugi praćenik (od onih koji su bili u braku) ocjenjuje ga potpuno zadovoljavajućim, a daljnjih 40% smatra ga relativno zadovoljavajućim. Tek 7% praćenika nije našlo zadovoljstvo u svojem braku.

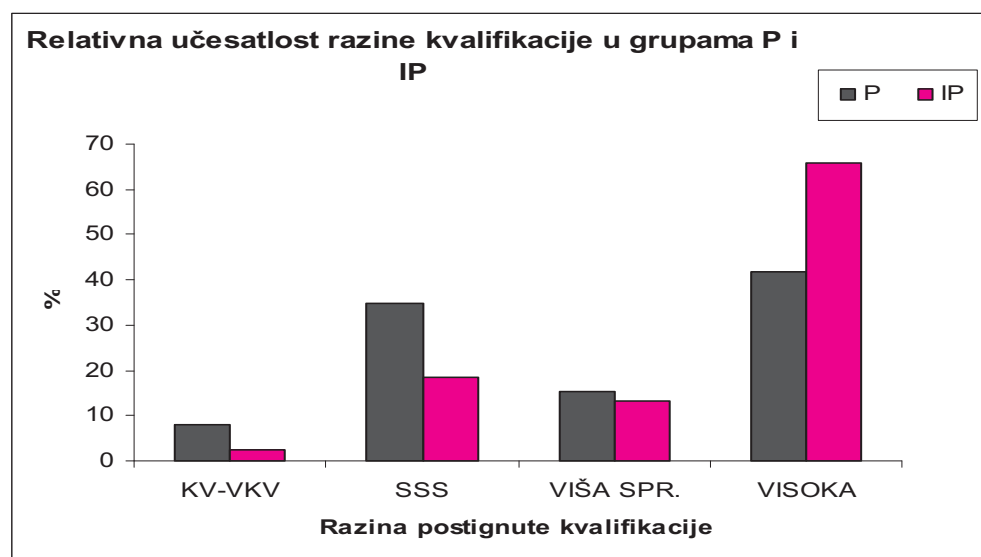
I broj djece, i ukupno njih 338, i u prosjeku od 1,75 po praćeniku, govori da i ova praćena grupa osoba odražava opću situaciju nataliteta u našem društvu, jer tek 11% praćenika ima po troje djece, a samo dva praćenika četvero odnosno petoro. No, ipak, kako smo vidjeli, naši praćenici imaju veći broj dvoje djece u obitelji nego što je to u populaciji.



Subjektivne procjene materijalnih i stambenih prilika, indiciraju na relativno dobre materijalne i stambene uvjete praćenika, uz napomenu da su im se stambene prilike tijekom vremena (od pretežnog do aktualnog stanja) znatno poboljšale. Materijalnom stanju obitelji vjerojatno je pomogla i činjenica da je velika većina supružnika bila stalno zaposlena, a čemu je pridonijela njihova povoljna kvalifikacijska struktura.

### b) Podaci o obrazovnom razvoju praćenika

Tablica 2: Podaci o obrazovanju – razina postignute kvalifikacije u iznadprosječnoj (IP) i prosječnoj skupini (P)



Naši praćenici su čak u 65% slučajeva završili više škole odnosno fakultete. Takva njihova participacija u višim stupnjevima kvalifikacijske ljestvice je značajno učestalija nego što se to događa u populaciji, a što je razumljivo jer je grupa ovih praćenika naglašeno pozitivno selekcionirana skupina pojedinaca po intelektualnim sposobnostima. Ove objektivne činjenice su vjerojatno uzrok i njihovog vrlo pozitivnog subjektivnog zadovoljstva, kako s postignutim stupnjem kvalifikacije, tako i s vlastitim školskim uspjehom. No, svakako je zanimljiv podatak da postoji statistički značajna razlika u distribuciji kvalifikacija između «natprosječnih» i «prosječnih»; kako se iz do sada prikazanih podataka može vidjeti «natprosječni» i «prosječni» uglavnom se međusobno ne razlikuju kao skupine.

U razini postignute kvalifikacije dominiraju zanimanja u ekonomiji i informatici (25,0%), medicini (11,27%), pravu i socijalnom radu (10,56%) dok sva ostala zanimanja pokrivaju ostatak (53,17%).

Potreba za cjeloživotnim permanentnim obrazovanjem vidljiva je i kod ove grupe praćenika. Dakako, pored individualnog samoobrazovanja, oni su bili uključeni i u formalizirane oblike (tečajeve) obrazovnog procesa. U skladu sa suvremenim potrebama najčešće su to bili tečajevi računalstva i tečajevi stranih jezika.

S obzirom na njihov natprosječni intelektualni status (bar onih koji su taj status potvrdili na testovima sposobnosti) možda se moglo očekivati nešto veće njihovo učešće na poslijediplomskim studijima i u stjecanju akademskih titula. Međutim, treba imati u vidu udaljenost sveučilišnih centara od njihovog područja, kao i slabe materijalne resurse kojima i oni osobno, a i privredni i društveni subjekti tog kraja raspolažu. Ne smiju se izgubiti iz vida ni ratne prilike u vrijeme njihovog intenzivnog obrazovnog i profesionalnog razvoja.

### c) Podaci o zdravstvenom stanju i navikama

U podacima o zdravstvenom stanju i nekim zdravstvenim navikama praćenika ne mogu se uočiti neke posebnosti izvan takvih stanja u populaciji. 87% praćenika izjavljuje da nije preboljelo neke teže bolesti, a one preboljene su učestale u populaciji. Nešto povećani broj trauma uslijed prometnih





nesreća je također suvremena pojava. Preko polovice broja praćenika uopće ne pije alkoholna pića, ostali umjereno (dakako, pretpostavljamo da su nam naši praćenici iskreno odgovarali), a i navike pušenja su u tolerantnim granicama. Ukratko, čini se da praćenici po zdravstvenom statusu nisu neka posebno selekcionirana grupa iz njihove populacije.

#### d) Podaci o profesionalnom razvoju praćenika

Afirmaciju svoje ličnosti pojedinac najčešće i najlakše postiže u svojoj radnoj ulozi. To posebno vrijedi za pojedince s natprosječnim sposobnostima, pa je i svrha praćenja ove grupe s takvim karakteristikama bila upravo u utvrđivanju uspješnosti njihovog profesionalnog razvoja. Već je iz podataka o njihovoj kvalifikacijskoj strukturi jasno vidljivo da su oni izrazito pozitivno selekcionirana grupa osoba po nivou obrazovanja, a što potvrđuje i analiza vrste i složenosti zanimanja za koje su se osposobili. Tu dominiraju diplomirani inženjeri različitih struka, zdravstveni stručnjaci, prirodoslovni stručnjaci, prosvjetni stručnjaci, pravni stručnjaci, društveno-humanistički stručnjaci, gdje svaki treći praćenik iskazuje svoje nezadovoljstvo, a što je opet u skladu s privrednim i društvenim prilikama u kojima su radili.

#### e) Podaci o društvenoj aktivnosti praćenika

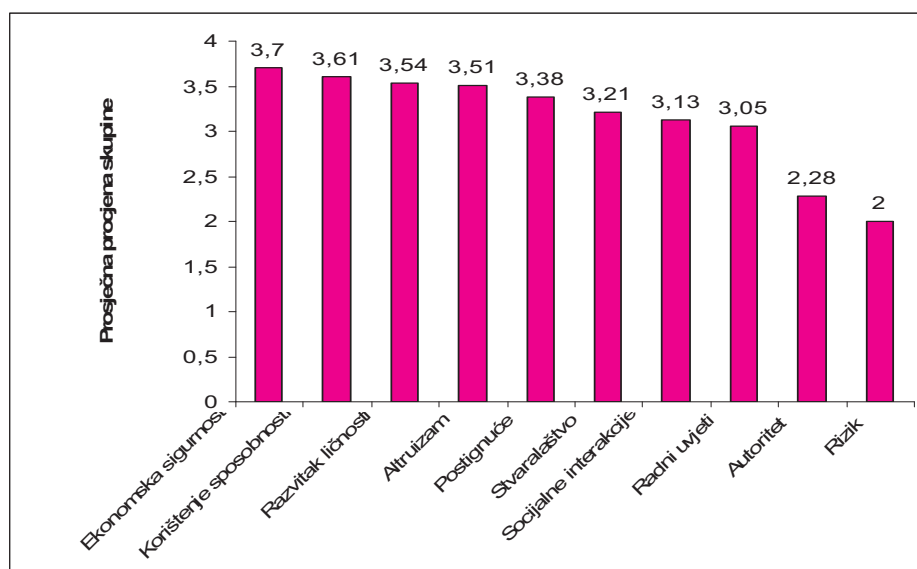
Sportske aktivnosti. Sportskim aktivnostima bavilo se 56 (29,0%) praćenika, od čega 14 s dvije ili tri sportske discipline. Aktivnosti na kulturno-umjetničkom području. U takvim aktivnostima bila su angažirana 32 (16,6%) praćenika. Najčešće spominjana područja bila su slijedeća: sudjelovanje u pjevačkim zborovima, sviranje u tamburaškim i puhačkim orkestrima, folklorne skupine, gluma u dramskim grupama, te sudjelovanje u recitatorskoj i ritmičkoj grupi.

Stručna društva i udruženja. Ukupno 44 (22,8%) praćenika bilo je uključeno u aktivnost jednog ili više stručnih asocijacija. Humanitarne i zabavne organizacije. Svega 19 praćenika (9,8%) izjavilo je da je bilo aktivno u nekoj takvoj organizaciji.

Ostala područja društvenih aktivnosti. U organima vlasti sudjelovalo je 29 (15,02%) praćenika, od čega 16 na lokalnoj i 13 na općinskoj i županijskoj razini. U političkim strankama bila su angažirana 32 (16,6%) praćenika, i to 19 kao članovi bez funkcija, 6 kao članovi šireg i 7 kao članovi užeg političkog tijela. U vjerskim organizacijama aktivno je bilo 15 (7,8%) praćenika, pretežno u katoličkoj crkvi (9), u zajednici bračnih susreta (2), i ostali u pojedinim vjerskim grupama.

#### f) Podaci o sustavu radnih vrijednosti praćenika

Tablica 3: Radno-vrijednosne orijentacije



Kada analiziramo hijerarhiju vrijednosti po važnosti u sustavu radnih vrijednosti ovih praćenika vidimo da je na prvom mjestu ekonomska sigurnost (stalno i sigurno zaposlenje), a onda slijede afirmacija



sposobnosti kroz radnu aktivnost, potvrda ličnosti, visoka radna uspješnost, altruizam (pomoć drugima), te stvaralaštvo (izražavanje novih ideja i metoda). Nešto manju poziciju na ljestvici važnosti ima vrijednost socijalnih odnosa (kontaktibilnost s drugima), a najmanju važnost praćenici pridaju radnim uvjetima, te prestižu (rukovođenje drugima) i izlaganju riziku. Ovakav njihov rang vrijednosti po važnosti moguće je objasniti općom situacijom u kojoj su se razvijali (jake težnje za životnim standardom na jednoj strani, a velik problem zapošljavanja i zaposlenosti na drugoj strani) pa je ekonomska sigurnost koja je izrazita ekstrinzična vrijednost, zauzela prvo mjesto. Međutim, ovi praćenici su i pozitivno selekcionirana skupina po intelektualnim sposobnostima, pa zato odmah slijede izrazito intrinzične vrijednosti: afirmacija sposobnosti, potvrđivanje ličnosti i radna uspješnost.

## VI. ZAKLJUČCI I PRIJEDLOZI

Longitudinalne studije praćenja, naročito one dugotrajnije, relativno su rijetke i u svijetu, a kod nas ih skoro i nema, osim dvije u Sisku i Virovitici. To je i razumljivo zbog njihovih zahtjevnih karakteristika. Njihova organizacija je složena, i sa stajališta onih koji ih provode (često traju duže od života njihovih organizatora – slučaj Termana i mnogih drugih) i sa stajališta subjekata koje se prati, jer se na ovaj ili onaj način zadire u njihovu privatnost i traže se od njih napori za koje oni nisu, ili nisu dovoljno motivirani. Osim toga, takve su studije skupe, a rezultati se mogu očekivati tek nakon dužeg vremena što najčešće obeshrabruje eventualna ulaganja u istraživanja.

Međutim, s metodološkog gledišta praćenje razvoja i ponašanja istih osoba je najdjelotvorniji način provjeravanja i validiranja dijagnostičko-prognostičkih postupaka koji se često provode u određene (ponekad i selekcijske) svrhe u psihološkoj, pedagoškoj i andragoškoj praksi, a najčešće se ti postupci a priori prihvaćaju kao valjani. Naravno, to je nekad jedino i moguće, ali i podložno riziku sporadičnih ili sistematskih pogrešaka. Pored vrednovanja dijagnostičko-prognostičkih procedura, studije praćenja omogućuju i utvrđivanje određenih zakonitosti razvoja pojedinih osobina praćenika, jer se mogu kontrolirati i objektivni uvjeti pod kojima se te osobine formiraju i razvijaju. Prema tome, metodička vrijednost dobro organiziranih studija praćenja je neprijeporna.

Zato je i konkretna studija praćenja darovitih osoba, u organizaciji Stručne službe za profesionalnu orijentaciju Zavoda za zapošljavanje Virovitica, jedan rijedak i pažnje vrijedan pothvat u nas, naročito u pogledu njenog trajanja od više od tri desetljeća i pored relativno ograničenih istraživačkih rezultata s obzirom na primijenjenu metodologiju. Naime, jedina metoda praćenja bila je poštanska anketa, pa se i prikupljeni podaci mogu interpretirati na razini koju takve metode dozvoljavaju. Ali, vrijednost ovog pothvata leži i u činjenici da je studija provedena u operativnoj, manje-više administrativnoj ustanovi, u kojoj su ovakve istraživačke aktivnosti izvan redovitih programa njene djelatnosti, pa je organizacija i provođenje studije zahtijevalo izvanredne i dugotrajne napore od inicijatora i realizatora plana i programa same studije.

I na kraju, kao opći zaključak koji proizlazi iz cijelog tijeka dugogodišnjeg praćenja obrazovnog i profesionalnog razvoja jedne grupe intelektualno natprosječnih osoba, može se konstatirati da su prikupljeni brojni relevantni podaci. Kako bi ti podaci dobili i izvjesnu generabilnost i pokazali na eventualnu zakonomjernost promatranih pojava, bilo bi korisno učiniti slijedeće:

a) prikupiti dostupne statističke pokazatelje o pojedinim karakteristikama populacije kojoj pripadaju članovi praćene grupe kako bi se dobili referentni elementi za potrebne komparativne analize i u njima odredili razvojni dometi i stvarni status praćenika u osobinama koje su bile predmet procesa praćenja, i b) uspostaviti osobni kontakt s praćenicima koji su izrazili želju za daljnjom suradnjom u ovom projektu (takav pristanak odgovorom u Upitniku "PDO/III.faza" dala su 67 praćenika i to 26 iz Virovitice, 10 iz Orahovice i Slatine, 10 iz Daruvara, 4 iz Pakraca i Grubišnog Polja, 8 iz Zagreba, 9 iz RH i inozemstva) i "metodom studije slučaja" pomoću polustrukturiranog intervjua prikupiti dodatne suptilnije informacije o njihovom razvoju, ili nastaviti s autobiografskim podacima u formi eseja kod naših praćenika s poštanskim upitnikom u četvrtoj završnoj fazi praćenja.

Na ovom složenom istraživačkom projektu rade sljedeći članovi ekspertne grupe: Martin Lovretić, dipl. psih.(voditelj projekta), te vanjski suradnici sveučilišni profesori: dr. Ivan Koren iz Siska, dr. Vladimir Kolesarić i dr. Dragutin Ivanec iz Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Tek realizacijom navedenih prijedloga moći će se i potpunije ostvariti ciljevi postavljeni na početku ove studije praćenja.



**Naziv: PROFESIONALNE NAMJERE UČENIKA OSMIH RAZREDA U REPUBLICI HRVATSKOJ**

**Autori:** Savjetnici za profesionalno usmjeravanje, Područne službe Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje  
Katarina Čurković, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Središnja služba

**Sažetak:**

Istraživanje profesionalnih namjera učenika osmih razreda osnovnih škola provedeno je u razdoblju od listopada do studenog 2009. godine u 22 područne službe Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Cilj ovog rada bio je ukazati na strukturu i vrstu profesionalnih namjera učenika u Republici Hrvatskoj. Također se željelo ispitati postoje li i koje su najčešće teškoće s kojima se učenici susreću u procesu odabira zanimanja te kolika je njihova potreba za stručnom pomoći u procesu donošenja odluke oko izbora zanimanja, odnosno daljnjeg školovanja.

Profesionalne namjere učenika ispitivale su se Anketom o profesionalnim namjerama učenika osmog razreda osnovnih škola koju provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje. Od ukupnog broja vraćenih i potpunjenih anketa, obrađeno je 33.567 anketa.

Rezultati provedene ankete su pokazali da učenici u velikoj mjeri smatraju kako imaju određenih teškoća oko donošenja odluke o izboru zanimanja. Ukupno je 66,85% anketiranih učenika iskazalo najmanje jednu vrstu teškoća u donošenju odluke o izboru zanimanja. Vrlo značajan podatak provedene analize jest da čak 32,8% od ukupnog broja anketiranih učenika iskazuje potrebu za dobivanjem stručne pomoći u odabiru zanimanja. Razrednici čak u većoj mjeri nego sami učenici navode da je učenicima potrebna stručna pomoć u odabiru zanimanja (za 40% učenika).

Nadalje, rezultati ovog istraživanja ukazuju i na relativno visok postotak učenika (čak 22,9% učenika) koji izražavaju namjeru upisa u gimnazije. Najčešća zanimanja prema iskazanim namjerama učenika pokazuju kako se namjere učenika zapravo vežu za vrlo mali broj zanimanja.

Dobiveni rezultati ukazuju na potrebu dodatnog informiranja učenika od strane svih stručnjaka uključenih u proces profesionalnog usmjeravanja.

**Ključne riječi:** profesionalne namjere, odluka o izboru zanimanja, profesionalno usmjeravanje



**Title: VOCATIONAL INTENTIONS OF EIGHT-GRADE ELEMENTARY SCHOOL PUPILS IN THE REPUBLIC OF CROATIA****Author:** Counsellors for vocational guidance, Regional offices of Croatian Employment Service  
Katarina Ćurković, Croatian Employment Service, Central Office**Abstract:**

The survey on vocational intentions of eight-grade elementary school pupils was conducted in 22 regional offices of the Croatian Employment Service from October to November 2009. The objective of this article was to show the structure and manner of vocational intentions of pupils in the Republic of Croatia. We also wanted to find out whether there were any and which were the most frequent difficulties that pupils faced in the process of their occupation selection and to what extent they needed professional assistance in the decision making process regarding the selection of occupation or further education.

Vocational intentions of pupils were examined by the Questionnaire on Vocational Intentions of Eight-Grade Elementary School Pupils and the survey was conducted by the Croatian Employment Service. 33,567 questionnaires were processed out of the total number of completed and returned ones.

The results of the conducted survey showed that, to a great extent, pupils thought they had certain difficulties deciding on the occupation selection. A total of 66.85% of respondents indicated at least one kind of difficulty in making a decision on occupation selection. A very significant piece of information obtained in the survey was that as many as 32.8% of the total number of respondents expressed the need to receive professional assistance in occupation selection. To an even greater extent than pupils themselves, teachers indicated that pupils needed professional assistance in occupation selection (40% of pupils).

Furthermore, the survey results revealed that a relatively large number of pupils (as many as 22.9%) expressed intention to enrol in grammar schools. The expressed intentions regarding the most wanted occupations showed that pupils' intentions were limited to a very small number of occupations.

The obtained results indicate the need for all professionals involved in the process of vocational guidance to additionally inform pupils.

**Key words:** vocational intentions, decision on occupation selection, vocational guidance

## **PROFESIONALNE NAMJERE UČENIKA OSMIH RAZREDA U REPUBLICI HRVATSKOJ**

**Savjetnici za profesionalno usmjeravanje područnih službi  
Katarina Čurković**

### **Uvod**

Profesionalno usmjeravanje prema definiciji Vijeća ministara EU (2004) predstavlja skup različitih aktivnosti koje pojedincima omogućuje identificirati vlastite mogućnosti, kompetencije i interese u različito doba života, kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju i upravljali vlastitom profesionalnom karijerom.

U Rezoluciji o cjeloživotnom profesionalnom usmjeravanju koju je Vijeće ministara EU usvojilo 2004. godine istaknuto je kako usmjeravanje doprinosi učinkovitosti tržišta rada, učinkovitosti ulaganja u edukaciju i osposobljavanja, mobilnosti u zanimanju te geografskoj mobilnosti, socijalnom uključivanju, jednakosti spolova, zapošljivosti i razvoju radne snage te konačno ekonomskom razvoju.

Važnost profesionalnog usmjeravanja još je više naglašena u vremenima globalne ekonomske krize čije su posljedice vidljive u velikom broju zemalja.

Skupina koja je posebno pogođena problemom nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj su mladi, koji i inače predstavljaju jednu od najranjivijih skupina na tržištu rada, a u ukupnom broju nezaposlenih osoba, udio mladih značajno je veći od nekih drugih skupina.

Mlade osobe se zbog nedostatka radnog iskustva i vještina koje često nisu u skladu s potrebama tržišta rada, po izlasku iz obrazovnog sustava suočavaju s raznim teškoćama, među kojima je i dugotrajna nezaposlenost.

Visok postotak mladih nezaposlenih osoba u ukupnoj populaciji nezaposlenih osoba, te činjenica da su djetinjstvo i adolescencija prepoznati kao stadiji koji su ključni za kasniji razvoj karijere, razlozi su zbog kojih je važno sustavno i adekvatnim mjerama pružati pomoć mladim ljudima pri odabiru zanimanja.

### **Cilj istraživanja**

Cilj ovoga rada bio je ukazati na strukturu i vrstu profesionalnih namjera učenika završnih razreda osnovnih škola u Republici Hrvatskoj.

Također, željelo se ispitati postoje li i koje su najčešće teškoće s kojima se učenici susreću u procesu odabira zanimanja te kolika je njihova potreba za stručnom pomoći u procesu donošenja odluke oko izbora zanimanja, odnosno daljnjeg školovanja. Pri tome se analizirao utjecaj različitih varijabli kao što su spol, obrazovanje roditelja, školski uspjeh i sl.

### **Metoda i sudionici**

Istraživanje profesionalnih namjera učenika osmih razreda osnovnih škola provedeno je u razdoblju od listopada do studenog 2009. godine u 22 područne službe Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje.

Profesionalne namjere učenika ispitivale su se Anketom o profesionalnim namjerama učenika osmog razreda osnovnih škola koja je vlasništvo Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Anketa se sastoji se od dva dijela (za učenike i za razrednike) te ukupno sadrži 15 pitanja.

Prvi dio ankete koji popunjava učenik, pored osnovnih podataka o učeniku sadrži sedam pitanja koja se odnose na školski uspjeh učenika, slobodne aktivnosti, dodatne nastavne aktivnosti te hobije učenika. Učenik također odgovora na pitanja o svojim profesionalnim namjerama te pitanja koja se odnose na vrstu teškoća koje učenik ima pri donošenju odluke o izboru zanimanja te potrebu za dobivanjem pomoći od strane savjetnika za profesionalno usmjeravanje.



Drugi dio ankete namijenjen je razredniku, a sastoji se od 8 pitanja. Pitanja se odnose na evidentiranje eventualnih zdravstvenih i razvojnih teškoća učenika, uključenosti u neki od izmijenjenih oblika školovanja, ponavljanje razreda te procjenu učenikovih izrazitih sposobnosti i sklonosti pojedinim nastavnim područjima. Dio pitanja namijenjenih razredniku također se odnosi na procjenu je li učeniku potreban savjet stručnjaka za profesionalno usmjeravanje te moguće razloge zbog kojih je učeniku ta pomoć potrebna. Razrednik također procjenjuje vrstu pomoći koja je učeniku potrebna (profesionalno informiranje, savjetovanje i dr.) te popunjava dio koji se odnosi na razinu obrazovanja roditelja te zaposlenost oca i majke.

Popunjavanje Ankete provedeno je u suradnji sa stručnim suradnicima škola koji su organizirali provedbu Ankete među učenicima.

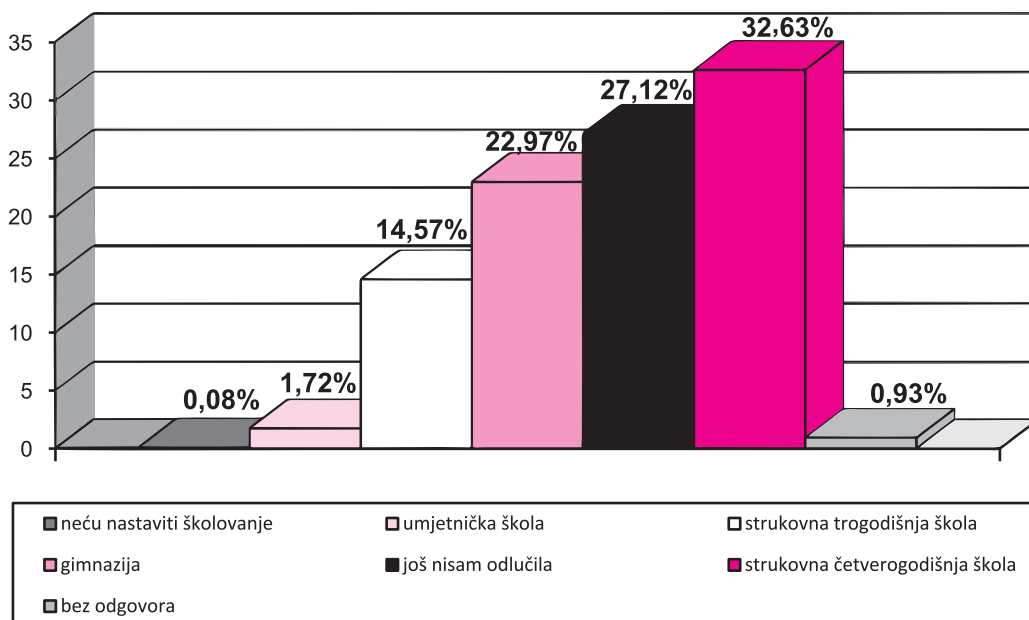
Područne službe Zavoda su distribuirale ukupno 50.277 anketa. Vraćeno je ukupno 41.947 popunjenih anketa (83.43%). Od ukupnog broja vraćenih i popunjenih anketa, obrađeno je 33.567 Anketa. Dakle u istraživanju je sudjelovalo ukupno 33.567 učenika osmog razreda osnovnih škola što čini 68% od ukupnog broja učenika završnih razreda osnovnih škola (N=49.199). Od ukupnog broja učenika koji su sudjelovali u istraživanju podjednak je broj dječaka i djevojčica: 16.765 dječaka i 16.685 djevojčica (broj sudionika koji nisu dali odgovor na navedeno pitanje je 119).

### Rezultati i rasprava

Frekvencija odgovora učenika na pitanje „Što namjeravaš nakon osnovne škole?“ prikazani su na slici 1.

Najveći broj učenika namjerava upisati četverogodišnju strukovnu školu (10.953). Od ukupnog broja učenika 9.102 učenika još nije donijelo odluku o nastavku školovanja. Nadalje, 7.709 učenika namjerava upisati gimnazijski program, a 4.890 učenika namjerava upisati strukovnu trogodišnju školu. Umjetničku školu planira upisati 576 učenika. Samo 26 anketiranih učenika ne namjerava nastaviti školovanje. Na navedeno pitanje nije odgovorilo 311 učenika.

Slika 1: Namjere učenika nakon završetka osnovne škole



Najčešći izbor, odnosno namjera učenika koji se planiraju upisati u četverogodišnju strukovnu školu su ekonomist, medicinska sestra, tehničar za računalstvo, elektrotehničar te hotelijersko turistički tehničar. Vezano za odabir trogodišnjih zanimanja, najveći broj učenika namjerava upisati školu koja obrazuje za zanimanje kuhar, potom frizer, automehaničar, prodavač i vozač motornog vozila.

Učenici u velikoj mjeri smatraju kako imaju određenih teškoća oko donošenja odluke o izboru zanimanja. Ukupno je 66,85% anketiranih učenika iskazalo najmanje jednu vrstu teškoća u donošenju odluke o izboru zanimanja. Dvije vrste teškoća iskazalo je 4,5% učenika, a tri vrste 0,8% učenika.

Najveći broj učenika (12.788) izražava teškoću donošenja odluke oko izbora zanimanja iz razloga jer im je teško odabrati između nekoliko zanimanja koja ih jednako privlače. Nakon toga, razlog teškoća vide u nedovoljnoj informiranosti o pojedinim zanimanjima, školama i programima obrazovanja (7.246). Naposljetku, 4.344 učenika kao razlog teškoća oko donošenja odluke navode nesigurnost u vlastite sposobnosti za pohađanje određenog obrazovnog programa.

Vrlo značajan podatak provedene analize jest taj da čak 11.014 učenika, odnosno 32.8% od ukupnog broja anketiranih učenika iskazuje potrebu za dobivanjem stručne pomoći u odabiru zanimanja. Kada se u obzir uzmu i razlozi zbog kojih učenici smatraju da im je potrebna stručna pomoć (poteškoće odabira između nekoliko jednako privlačnih zanimanja, nedovoljna informiranost i nesigurnost u vlastite sposobnosti) možemo konstatirati da učenici nisu dovoljno informirani o daljnjim mogućnostima obrazovanja na svom području.

Djevojčice u većoj mjeri procjenjuju kako im je potrebna stručna pomoć od strane savjetnika za profesionalno usmjeravanje u donošenju odluke oko izbora zanimanja nego dječacima. ( $\chi^2=391,39$ ,  $df=1$ ,  $p<0,01$ ).

Dječaci i djevojčice se razlikuju u razlozima zbog kojih smatraju da im je potrebna stručna pomoć. Dječaci tako češće od djevojčica procjenjuju kako im je potrebna pomoć stručnjaka jer im nedostaju informacije o pojedinim zanimanjima ( $\chi^2=5,83$ ,  $df=1$ ,  $p<0,01$ ).

Djevojčice u većoj mjeri od dječaka procjenjuju da imaju teškoće pri odabiru zanimanja iz razloga jer ih privlači nekoliko privlačnih zanimanja ( $\chi^2=23,91$ ,  $df=1$ ,  $p<0,01$ ).

Također, kao posljedica već potvrđenih razlika u samopoimanju između djevojčica i dječaka, djevojčice su nesigurnije od dječaka u vlastite sposobnosti što im predstavlja dodatnu poteškoću u odabiru zanimanja. Djevojčice dakle češće od dječaka navode nesigurnost u vlastite sposobnosti kao jedan od razloga teškoće u donošenju odluka oko izbora zanimanja ( $\chi^2=205,66$ ,  $df=1$ ,  $p<0,01$ ).

Razrednici čak u većoj mjeri nego sami učenici navode da je učenicima potrebna stručna pomoć u odabiru zanimanja (za 40% učenika).

Razrednici nadalje navode vrste pomoći stručnjaka za profesionalno usmjeravanje za koje smatraju da su potrebne učenicima. Najveći broj razrednika smatra kako su učenicima potrebne pisane informacije o programima srednjih škola, zanimanjima i mogućnostima zapošljavanja (N=9107), potom usmene informacije o tome kako odabrati školu/zanimanje (N=7296) te naposljetku provjera sposobnosti i interesa učenika te savjet psihologa o izboru programa (N=4135).

Nadalje, kao jedan od osnovnih rezultata ovog istraživanja jest i relativno visok postotak učenika (čak 22,9% učenika) koji izražavaju namjeru upisa u gimnazije. Odabir gimnazije kao daljnjeg obrazovnog puta može također ukazivati na neodlučnost učenika te odgađanje donošenja odluke oko odabira zanimanja. Osobe sa završenom gimnazijom također imaju i nepovoljnu sliku zapošljavanja. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, čak 20% nezaposlenih sa završenom gimnazijom čeka na zaposlenje dulje od godine dana (većina od njih ih čeka na zaposlenje i do tri godine). Imajući na umu ove podatke, učenike je potrebno intenzivnije informirati i uputiti u mogućnosti zapošljavanja nakon završenog gimnazijskog programa te osigurati i poticati na upis u gimnazije učenike koji imaju odgovarajuće preduvjete za upis u gimnazije i namjeru studiranja nakon završene gimnazije.

Rezultati Ankete također su pokazali kako velik broj učenika želi upisati školu koja obrazuje za zanimanje ekonomist (čak 26% od onih učenika koji su donijeli odluku da žele upisati četverogodišnje obrazovanje) i frizer (13,3% učenika od onih učenika koji su donijeli odluku da žele upisati trogodišnju srednju školu). Podaci Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje te analize tržišta rada na županijskim i regionalnim razinama koje se provode u Zavodu već niz godina pokazuju da velik broj osoba koje su završile navedena obrazovanja ima poteškoća u pronalaženju posla – dugo razdoblje traženja posla, odnosno boravka na evidenciji nezaposlenih osoba u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.



Najčešća zanimanja prema iskazanim namjerama učenika pokazuju kako se namjere učenika zapravo vežu za vrlo mali broj zanimanja – preko 50% učenika koji odabiru trogodišnju školu želi se upisati u jedno od četiri zanimanja: kuhar, frizer, automehaničar i prodavač. Slična situacija je i s učenicima koji se planiraju upisati i u četverogodišnja zanimanja: preko 50% svih učenika izražava namjeru upisa u zanimanja ekonomist, medicinska sestra, tehničar za računalstvo i elektrotehničar. Zanimljivo bi bilo vidjeti koliko su učenici uopće informirani o mogućnostima obrazovanja i raznim zanimanjima. Moguće je da učenici ne poznaju dovoljno mogućnosti koje im se pružaju u obrazovnom sustavu niti opise poslova različitih zanimanja pa se njihove namjere vežu za vrlo mali broj svima poznatih zanimanja.

Ovaj podatak govori o sve većoj potrebi angažiranja stručnjaka u procesu profesionalnog informiranja i savjetovanja učenika, kako obrazovnog sustava tako i sustava zapošljavanja i drugih relevantnih institucija.

Rezultati provedenog istraživanja također su pokazali očekivan utjecaj obrazovanja roditelja na djetetove namjere upisa u srednju školu.

Detaljnije, učenici koji imaju roditelje sa završenim stručnim ili sveučilišnim studijem najčešće namjeravaju upisati gimnaziju (preko 50% učenika), dok učenici čiji roditelji imaju završenu srednju trogodišnju ili četverogodišnju školu najčešće odabiru strukovnu četverogodišnju školu (preko 35% učenika), no velik je i postotak učenika u ovoj kategoriji koji još uvijek nisu donijeli odluku o upisu (28%).

Učenici koji imaju roditelje sa završenom osnovnom školom najčešće još uvijek nisu donijeli odluku o upisu, a oni koji jesu najčešće odabiru trogodišnja (preko 29%), odnosno četverogodišnja zanimanja (28%). Učenici koji imaju roditelje s nezavršenom osnovnom školom najčešće odabiru strukovnu trogodišnju školu (preko 37% učenika).

Učenici koji pohađaju nastavu po jednom od izmijenjenih oblika školovanja te učenici sa zdravstvenim teškoćama su skupine učenika koji najviše iskazuju potrebu za dobivanjem stručne pomoći u donošenju odluke o izboru zanimanja.

U ukupnoj populaciji anketiranih učenika 1.231 učenik nastavu pohađa po izmijenjenom programu. Od navedenog broja, najveći broj učenika (39,9%) nastavu pohađa po prilagođenom programu iz svih predmeta. Od ukupnog broja učenika koji nastavu pohađaju po jednom od izmijenjenih oblika školovanja najveći ih broj namjerava upisati trogodišnju školu (42%) – zanimanje kuhar, automehaničar, frizer, prodavač. Odluku o nastavku školovanja još uvijek nije donijelo 35,3% učenika. Potrebu za dobivanjem stručne pomoći u donošenju odluke o izboru zanimanja iskazalo je 40,5% ovih učenika.

Od ukupnog broja učenika, 2.250 (6,7%) učenika prema procjenama razrednika ima određene zdravstvene teškoće. Razrednici za najveći broj učenika (63%) navode da imaju smetnje dišnog sustava i pluća, neurološke i psihičke smetnje, smetnje lokomotornog sustava, srca i krvožilnog sustava i sl. Najveći broj učenika s teškoćama (30,9%) još uvijek nije donijelo odluku o nastavku školovanja, a potrebu za dobivanjem stručne pomoći iskazalo je 45,7% učenika s teškoćama.

Ovi rezultati ukazuju na potrebu dodatnog informiranja učenika od strane svih stručnjaka uključenih u proces profesionalnog usmjeravanja, a posebice stručnih suradnika u školama te profesora koji su svakodnevno u kontaktu s djecom. Neke od aktivnosti mogu biti upućivanje učenika na različite sajmove zanimanja, predavanja stručnih suradnika škola i drugih stručnjaka o mogućnostima obrazovanja i različitim zanimanjima, korištenje interneta i računalnih programa za profesionalno usmjeravanje te dodatnog razgovora s profesorima i drugim osobama koje bi im na adekvatan način mogle prezentirati pojedina zanimanja.





**Naslov: STRATEGIJE SUOČAVANJA S GUBITKOM POSLA**

**Autori:** Majda Šavor, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Karlovac  
Darja Maslić Seršić, Filozofski fakultet u Zagrebu, Odsjek za psihologiju

**Sažetak:**

Cilj istraživanja bio je ispitati prediktore načina suočavanja s gubitkom posla te medijacijski učinak načina na koji nezaposlene osobe procjenjuju gubitak posla u okviru Lazarusove teorije stresa. Istraživanje je provedeno u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Područna služba Zagreb, na način da su nezaposlene osobe po obavljenom redovnom mjesečnoj javljanju zamoljene za ispunjavanje upitnika i sudjelovanje u istraživanju. U istraživanju su sudjelovale ukupno 462 nezaposlene osobe.

Istraživanjem je obuhvaćeno 4 skupina varijabli: demografske varijable (dob, spol, stupanj obrazovanja, trajanje zadnjeg radnog odnosa, način prekida radnog odnosa, prosječni mjesečni prihod po članu kućanstva), resursi suočavanja (financijske teškoće, temeljno samovrednovanje, socijalna podrška, samoefikasnost u traženju posla, zaokupljenost poslom, namjera traženja posla), kognitivna procjena (intenzitet stresa, reverzibilnost) i strategije suočavanja (proaktivno traženje posla, povremeni poslovi, distanciranje, umanjivanje značenja posla).

Hijerarhijskim regresijskim analizama uglavnom su potvrđene postavljene hipoteze. Najbolje objašnjena strategija suočavanja je proaktivno traženje posla i može se općenito zaključiti da posao više traže osobe koje posjeduju više resursa, a ujedno imaju i više financijskih poteškoća. Distanciraju se više osobe koje gubitak posla doživljavaju stresnijim, a imaju nisko temeljno samovrednovanje i vjeruju da će teško dobiti posao. Strategija umanjivanja značenja posla više je korištena kod osoba koje gubitak posla procjenjuju manje stresnim, a pokazuju manju namjeru traženja posla. Spremnost na obavljanje povremenih poslova veća je kod muškaraca i onih s većim financijskim teškoćama. Među svim demografskim varijablama i resursima, općenito snažnijim prediktorima strategija suočavanja pokazalo se temeljno samovrednovanje, financijske teškoće i namjera traženja posla.

Medijacijski učinak kognitivne procjene utvrđen je samo za vezu temeljnog samovrednovanja i umanjivanja značenja posla.

**Ključne riječi:** gubitak posla, nezaposlenost, stres, suočavanje, strategije suočavanja, kognitivna procjena, resursi suočavanja



**Title: STRATEGIES FOR COPING WITH JOB LOSS**

**Authors:** Majda Šavor, Croatian Employment Service, Karlovac Regional Office  
Darja Maslić Seršić, Faculty of Humanities and Social Sciences, Zagreb, Department  
of Psychology

**Abstract:**

The survey's objective was to test predictors of the ways of coping with job loss and the mediation effect of the way, in which unemployed persons assess job loss using Lazarus' stress theory. The survey was conducted at the Zagreb Regional Office of the Croatian Employment Service. After their regular monthly meetings with caseworkers, unemployed persons were asked to fill out a questionnaire and participate in the survey. A total of 462 unemployed persons participated in the survey.

The survey included 4 groups of variables: demographic variables (age, sex, degree of education, duration of last job, manner of termination of work relationship, average monthly income per household member), coping resources (financial difficulties, basic self-esteem, social support, job search self-efficacy, commitment to work, intention to seek employment) cognitive assessment (stress intensity, reversibility) and job loss coping strategies (proactive job-seeking, occasional jobs, distancing, downplaying the significance of employment).

Hierarchy regression analyses mostly confirmed the formulated hypotheses. The best explained strategy for coping with job loss is proactive job seeking and one can generally draw the conclusion that persons, who are more active in seeking work, are those who have more resources, but also more financial difficulties at the same time. Distancing is found among persons, who find job loss more stressful, have low self-esteem and believe that they will have difficulties getting a new job. The strategy of downplaying the significance of employment was more frequently used by persons who found job loss less stressful, and showed less readiness to seek new employment. Readiness to do occasional jobs was greater among men and among persons with greater financial difficulties. Of all demographic variables and resources, basic self-esteem, financial difficulties and intention to seek work generally proved to be more powerful predictors of coping strategies.

The mediation effect of cognitive assessment was only determined for the link between basic self-esteem and downplaying the significance of employment.

**Key words:** job loss, unemployment, stress, coping, coping strategies, cognitive assessment, coping resources



## STRATEGIJE SUOČAVANJA S GUBITKOM POSLA

Majda Šavor  
Darja Maslić Seršić

### UVOD

Posljedice nezaposlenosti se ne tiču samo ekonomskog segmenta života pojedinca već imaju brojne negativne učinke na mentalno zdravlje i socijalno funkcioniranje (Wanberg, 1995). Najčešće psihološke posljedice gubitka posla su: povećana anksioznost, depresija, smanjeno samopoštovanje i optimizam, zatim porast napetosti, ljutnje, straha, usamljenosti, očaja, suicida, nasilničkog ponašanja, socijalne izolacije, pretjerana konzumacija alkohola, hrane i lijekova, pad koncentracije, zadovoljstva sobom i životom, gubitak identiteta itd. (Hanisch, 1999). Treba uzeti u obzir i da se individualna iskustva razlikuju. Naime, gubitak posla može pružiti priliku za promjene u karijeri i načinu života, omogućava postavljanje novih ciljeva i prioriteta, stjecanje novih znanja, a za neke gubitak posla znači i konačni odlazak s radnog mjesta na kojem su bili nezadovoljni i koje je kao takvo samo bilo izvor stresa.

Središnji konstrukt za razumijevanje reakcija na gubitak posla je stres. Prema Lazarusovom modelu stresa doživljaj stresa nastaje kad osoba procijeni da zahtjevi situacije premašuju njene mogućnosti prilagodbe i ugrožavaju njenu dobrobit (Lazarus i Folkman, 2004). Ovaj model stresa čini nekoliko elemenata: resursi suočavanja, kognitivna procjena situacije, suočavanje i ishod suočavanja. Kognitivna procjena određuje stupanj stresa i snagu reakcije na izvor stresa tj. suočavanje, a kognitivna procjena i načini suočavanja zajedno su posrednici između stresne situacije i njezinih ishoda/posljedica.

Pod pojmom suočavanja s gubitkom posla smatramo kognitivne i bihevioralne pokušaje uklanjanja štetnih posljedica gubitka posla ili proces putem kojih osobe koje su izgubile posao nastoje ponovno uspostaviti ravnotežu u ekonomskim, psihološkim, fiziološkim i socijalnim aspektima života (Latack, Kinicki i Prussia, 1995). U kontekstu gubitka posla razlikujemo strategije usmjerene na kontrolu (aktivno traženje posla, organiziranje života izvan zaposlenja, pozitivno samoprocjenjivanje, stvaranje mreže kontakata, prekvalificiranje i sl.) i strategije usmjerene na izbjegavanje (emocionalno i kognitivno distanciranje od gubitka posla, umanjivanje značenja posla).

U resurse suočavanja s gubitkom posla ubrajamo brojne varijable. Najčešće se ispituju: dob, spol, stupanj obrazovanja, trajanje nezaposlenosti, socijalna potpora, financijska situacija, sapomoštovanje, temeljno samovrednovanje (temeljna uvjerenja koja pojedinac ima o sebi, vlastitoj vrijednosti i samoeфикаsnosti), lokus kontrole, samoeфикаsnost u traženju posla (uvjerenje u sposobnost uspješnog provođenja različitih aktivnosti koje se tiču traženja posla), zaokupljenost poslom (stupanj u kojem je zaposlenje važno za pojedinca i njegov identitet), namjera traženja posla (namjera da se uloži trud u aktivnosti traženja posla), opća razina nezaposlenosti u okolini, novčana potpora za nezaposlene i sl.

Nezaposlene osobe se u velikoj mjeri razlikuju po interpretacijama gubitka posla tj. kognitivnoj procjeni. U kontekstu gubitka posla najčešće se proučavaju dva tipa kognitivne procjene: procjena intenziteta i procjena reverzibilnosti. Procjena *intenziteta* stresa odnosi se na količinu uznemirenosti, neugodnosti i poremećaja u svakodnevnom životu koji nezaposlena osoba percipira kao rezultat gubitka posla (Gowan i Gatewood, 1997) ili na negativne posljedice koje bi se mogle dogoditi. *Reverzibilnost* se odnosi na percepciju da je sadašnju situaciju moguće promijeniti. Osobe koje percipiraju gubitak posla reverzibilnim vjeruju da će uskoro moći pronaći novo zaposlenje ili da će obavljati neke druge aktivnosti koje će pružiti određenu zamjenu za izgubljeni posao. (Gowan i Gatewood, 1997).

**Cilj ovog istraživanja** je ispitati povezanost **demografskih varijabli** (dob, spol, stupanj obrazovanja, trajanje zadnjeg zaposlenja, razlog nezaposlenosti, prosječan prihod po članu kućanstva) i **resursa suočavanja** (socijalna podrška, financijsko stanje, zaokupljenost poslom, samoeфикаsnost u traženju posla, namjera traženja posla i temeljno samovrednovanje) sa **strategijama suočavanja** (proaktivno traženje posla, povremeni poslovi, distanciranje i umanjivanje značenja posla) te djelovanje



**kognitivne procjene** gubitka posla (intenzitet i reverzibilnost) kao medijacijske varijable u okviru Lazarusove teorije stresa.

## METODA I SUDIONICI

Uzorak u ovom istraživanju čine 462 nezaposlene osobe prijavljene u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (HZZ) u Područnoj službi Zagreb. Od toga je 199 (43,1%) muškaraca i 263 (56,9%) žena. Sudionici su bile nezaposlene osobe koje su do sada radile barem na jednom prijavljenom poslu i čije trajanje nezaposlenosti je od 1 mjeseca do godinu dana. To trajanje je uzeto iz razloga što je potrebno neko vrijeme da se strategije počnu koristiti, a produljenje nezaposlenosti počinje biti povezano s većinom varijabli u modelu stresa.

Istraživanje je provedeno u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, PS Zagreb. Pomoćni ispitivači bili su studenti psihologije Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Nakon što su obavili redovno mjesečno javljanje na Info pultu, nezaposlenim osobama bi prišli studenti i zamolili ih za sudjelovanje u istraživanju. Dio sudionika upućivali su i savjetnici za zapošljavanje. Ispitivanje je bilo anonimno, a sudjelovanje u istraživanju nezaposlenima je honorirano s 30 kuna koje su dobili neposredno nakon što su ispunili upitnik.

U upitniku koji su sudionici ispunjavali korištene su slijedeće mjere:

**Demografske varijable:** spol, dob, stupanj obrazovanja, trajanje zadnjeg zaposlenja, prosječan prihod po članu kućanstva i razlog nezaposlenosti tj način na koji je prestao zadnji radni odnos. Radni odnos je mogao završiti očekivano (istek ugovora na određeno, sporazumni prekid ili je osoba sama dal aotkaz) ili manje očekivano (dobiveni otkaz)

### Resursi suočavanja:

- socijalna podrška, 8 čestica, (Galešić, Maslić Seršić, Šverko, 2003)
- financijske teškoće, tj. opterećenost financijskim brigama, 8 čestica, (Galešić, Maslić Seršić, Šverko, 2003)
- zaokupljenost poslom, 6 čestica, (Warr i sur, 1979)
- samoefikasnost u traženju posla, 6 čestica (Ryan i Vinokur, 1987)
- namjera traženja posla, 1 čestica: „Koliko intenzivno namjeravate tražiti posao u iduća tri mjeseca“, (Wiener, Tian i Creed, 1999)
- temeljno samovrednovanje, 12 čestica (Judge, Erez, Bono i Thorensen, 2003)

### Kognitivna procjena:

- reverzibilnost, 2 čestice: „Kakvi su vam izgledi da ćete, ako tražite, uskoro naći zaposlenje“ i „Koliko teško će vam biti pronaći novo zaposlenje“
- intenzitet, 5 globalnih i 8 specifičnih čestica konstruiranih za potrebe ovog istraživanja

**Suočavanje s gubitkom posla**, 32 čestice, upitnik je razvijen u okviru ovog istraživanja i strategije: proaktivno traženje posla, povremeni poslovi, distanciranje i umanjivanje značenja posla.

## REZULTATI

Kako bi provjerili nezavisni doprinos resursa suočavanja u objašnjavanju strategija suočavanja s gubitkom posla te postojanje medijacijskog efekta varijabli kognitivne procjene provedene su četiri hijerarhijske regresijske analize, sa strategijama suočavanja kao kriterijskim varijablama. U prvom koraku unesene su demografske varijable, u drugom resursi suočavanja i u trećem kognitivna procjena. Rezultat pokazuje da je prediktorima najbolje objašnjena strategija proaktivnog traženja posla tj. 49,2% varijance te strategije objašnjeno je prediktorima. Najslabije objašnjena strategije su povremeni poslovi, 16,2% varijance objašnjeno je prediktorima. Medijacijski učinak kognitivne procjene potvrđen je samo za strategiju umanjivanja značenja posla na način da je temeljno samovrednovanje povezano sa strategijama umanjivanja značenja posla, ali posredno preko zajedničke povezanosti sa kognitivnom procjenom.



Tablica 1. Hijerarhijska regresijska analiza predikcije strategije **proaktivnog traženja posla i strategije povremenih poslova** na osnovi antecedentnih varijabli

	PROAKTIVNO TRAŽENJE			POVREMENI POSLOVI		
	1. korak	2. korak	3. korak	1. korak	2. korak	3. korak
	Beta	Beta	Beta	Beta	Beta	Beta
<b>DEMOGRAFSKI PODACI</b>						
Spol	,044	,003	-,005	-,139**	-,182**	-,176**
Dob	,123*	,082	,075	,053	-,017	-,004
Obrazovanje	,136**	,075	,089*	-,044	-,040	-,045
Trajanje zadnjeg radnog odnosa	-,197**	-,054	-,058	-,194**	-,125*	-,123*
Razlog prekida r.o.	-,091	-,135**	-,141**	-,087	-,109*	-,103*
Prihodi	-,122*	-,006	,003	-,132**	-,032	-,038
<b>RESURSI</b>						
Financijske teškoće		,085**	,150**		,250**	,220**
Temeljno samovrednovanje		,097*	,152**		,001	-,024
Socijalna podrška		,085*	,078		-,040	-,035
Samoeфикаsnost		,137**	,141**		,111*	,105
Zakupljenost poslom		,217**	,175**		,090	,107
Namjera traženja posla		,417**	,402**		,090	,086
<b>KOGNITIVNA PROCJENA</b>						
Intenzitet			,121*			-,032
Reverzibilnost			-,027			,057
<b>R2</b>	<b>,275**</b>	<b>,709**</b>	<b>,715**</b>	<b>,319**</b>	<b>,435**</b>	<b>,439**</b>
<b>Korigirani R2</b>	<b>,063**</b>	<b>,487**</b>	<b>,492**</b>	<b>,090**</b>	<b>,163**</b>	<b>,162**</b>
<b>Promjena R2</b>	<b>,076**</b>	<b>,425**</b>	<b>,008 (p=0.05)</b>	<b>,102**</b>	<b>,078**</b>	<b>,003</b>

Tablica 2. Hijerarhijska regresijska analiza predikcije **strategije distanciranja i strategije umanjivanja značenja posla** na osnovi antecedentnih varijabli

	DISTANCIRANJE			UMANJIVANJE ZNAČENJA POSLA		
	1. korak	2. korak	3. korak	1. korak	2. korak	3. korak
	Beta	Beta	Beta	Beta	Beta	Beta
<b>DEMOGRAFSKI PODACI</b>						
Spol	,114**	,057	,038	,009	,060	,073
Dob	,217**	,183**	,155**	-,088	,020	,025
Obrazovanje	-,216**	-,119**	-,101*	,002	,058	,030
Trajanje zadnjeg radnog odnosa	-,102	-,102	-,106*	,102	,033	,040
Razlog prekida r.o.	,040	,060	,046	-,022	-,034	-,025
Prihodi	-,095*	-,095	-,037	,059	-,028	-,041
<b>RESURSI</b>						
Financijske teškoće		,039	-,012		-,058	,006
Temeljno samovrednovanje		-,337**	-,259**		,223**	,122
Socijalna podrška		,140**	,127*		,010	,023
Samoeфикаsnost		,012	,021		,120*	,118*
Zakupljenost poslom		,047	-,006		-,098	-,017
Namjera traženja posla		-,274**	-,277**		-,273**	-,234**
<b>KOGNITIVNA PROCJENA</b>						
Intenzitet			,132*			-,254**
Reverzibilnost			-,116*			,005
<b>R2</b>	<b>,350**</b>	<b>,553**</b>	<b>,571**</b>	<b>,129</b>	<b>,418**</b>	<b>,425**</b>
<b>Korigirani R2</b>	<b>,111**</b>	<b>,283**</b>	<b>,300**</b>	<b>,003</b>	<b>,147**</b>	<b>,173**</b>
<b>Promjena R2</b>	<b>,123**</b>	<b>,195**</b>	<b>,020**</b>	<b>,017</b>	<b>,159**</b>	<b>,029**</b>

## RASPRAVA

U ovom istraživanju ispitivane su veze između tri skupine prediktora (demografske varijable, resursi suočavanja i kognitivna procjena) i četiri strategije traženja posla (proaktivno traženje posla, povremeni poslovi, umanjivanje značenja posla i distanciranje). Prediktorima je najbolje objašnjena strategija proaktivnog traženja posla (49,2%) što je više nego u dostupnim istraživanjima (Leane, Feldmana i Tana, 1998; Wanberg, 1997; Wanberg, Kanfer i Rotundo, 2001). Može se zaključiti da odabrani prediktori dobro objašnjavaju korištenje strategija aktivnog traženja posla i da mogu poslužiti u predviđanju provođenja aktivnosti traženja posla. Strategije distanciranja zadovoljavajuće su objašnjene prediktorima (30%), dok su strategije umanjivanja značenja posla (17,3%) i strategije traženja povremenih poslova (16,2%) nešto slabije objašnjene. Očito na korištenje tih strategija više djeluju neki drugi čimbenici koji nisu navedeni u ovom istraživanju.

Strategija **proaktivno traženje posla** odnosi se na poduzimanje aktivnosti u cilju nalaženja novog zaposlenja kao što su pisanje molbi i životopisa, prijavljivanje na natječaje za posao, razmišljanje o svojim kvalifikacijama, održavanje socijalnih kontakata itd. Prema rezultatima, tu strategiju će više koristiti osobe višeg obrazovanja, oni koji su posao prekinuli svojom voljom ili prekidom ugovora na određeno, oni u većim financijskim poteškoćama, višeg temeljnog samovrednovanja, uvjereniji u svoje sposobnosti traženja posla, oni kojima je posao važniji u životu, koji iskazuju namjeru traženja posla i koji osjećaju veći intenzitet stresa uslijed gubitka posla.

Osobe višeg obrazovanja vjerojatno pozitivnije ocjenjuju šanse za ponovnim zaposlenjem (Price i Fang, 2002), a više su orijentirane prema postignuću zbog čega se i aktivnije uključuju u traženje posla. Osobe koje su dobile otkaz manje aktivno traže posao od onih koji su dali otkaz ili im je otkazan ugovor na određeno moguće zato što osjećaju više negativnih posljedica tog događaja, imaju osjećaj neuspjeha, gubitka, očaja, ljutnje i više simptoma depresije (Leana i Feldman, 1988). U takvim uvjetima teško je usredotočiti se na aktivnosti u kojima je potrebno sebe predstaviti u najboljem mogućem svjetlu, a postoji i relativno velika mogućnost novog razočaranja. Postojanje pozitivnog temeljnog samovrednovanja i vjerovanje u vlastite dobre vještine traženja posla zaštitni je resurs u suočavanju s gubitkom posla pa stoga dovodi i do aktivnijeg traženja posla. Osim toga, istraživanja pokazuju i da osobe s većom općom samoeфикасношću teške i stresne aktivnosti doživljavaju više kao izazov nego kao prijetnju (Bandura, 1997; Jerusalem i Schwarzer, 1992; prema Solberg, 1998). Procjena važnost posla djeluje kao motivacijska varijabla u traženju posla pa osobe kojima je zaposlenje važnije ulažu više napora u traženje posla (Vinokur i Caplan, 1987). Namjera traženja posla općenito je najbolji prediktor strategija usmjerenih na kontrolu, što je potvrđeno i u ovom istraživanju ( $\beta = 0,40$ ,  $p < 0,01$ ).

Osobe koje su više zabrinute zbog gubitka posla, tj. intenzitet stresa procjenjuju većim, više će se uključiti u aktivno traženje posla, ali će se i više distancirati od gubitka posla, i manje koristiti strategije umanjivanja značenja posla. Pretpostavka da je procjena intenziteta stresa pozitivno povezana sa strategijama usmjerenim na kontrolu i sa strategijama usmjerenim na izbjegavanje. Istraživanja govore u prilog pretpostavci da strategije usmjerene na problem i strategije usmjerene na emocije mogu biti komplementarne te stoga ljudi pod stresom primjenjuju različite strategije istodobno kako bi se lakše nosili s teškom situacijom (Kinicki i Latack, 1990; Leana i Feldman, 1990, 1992, 1995). Distanciranje može poslužiti nezaposlenoj osobi kao emocionalni odmak i način obnavljanja energije za lakše uključivanje u traženje posla (Leana i Feldman, 1995.) pa tako i olakšati korištenje strategija usmjerenih na kontrolu, odnosno traženje posla.

Zanimljiv podatak dobili su Lai i Wong (1998) ispitujući povezanost suočavanja s gubitkom posla i mentalnog zdravlja kod nezaposlenih žena. Korištenje strategija usmjerenih na kontrolu nije bilo povezano s mentalnim zdravljem, dok je distanciranje bilo pozitivno povezano. Osim toga kontinuirano traženje posla bez uspjeha samo dovodi do povećanja količine stresa pa je jedan od izlaza korištenje distanciranja kako bi se barem emocionalno utješile.

U skladu s očekivanjima, percipirane financijske teškoće prediktor su aktivnog traženja posla i strategije obavljanja povremenih poslova, dok objektivna mjera prosječnog prihoda po članu kućanstva ne pridonosi značajno objašnjenju niti jedne strategije. Prema Vinokuru i Schulu (2001) postojanje financijskih teškoća ima direktan utjecaj na povećanje motivacije za traženjem posla. Osobe sa većim financijskim brigama i intenzitet stresa procjenjuju većim što dovodi do veće aktivnosti.



Strategija **povremeni poslovi** nije ispitivana u dosadašnjim, dostupnim istraživanjima suočavanja s gubitkom posla. Ona se odnosi na prihvaćanje povremenih, honorarnih poslova te na neprijavljeni rad, odnosno „rad na crno“. Naime, u uvjetima dugotrajne nezaposlenosti određeni broj ljudi pristaje i na dugotrajni neprijavljeni rad ili obavlja povremene poslove i time pokušavaju ublažiti negativne posljedice nezaposlenosti. Tu strategiju češće koriste muškarci, osobe s većim financijskim poteškoćama, čiji je posljednji radni odnos trajao kraće i završio dobrovoljno ili očekivano. Sličan podatak dobili su i Šverko, Galešić i Maslić Seršić (2004). U ispitivanju svakodnevnih aktivnosti nezaposlenih u Hrvatskoj dobili su podatak koji ukazuje da su žene više zaokupljene poslovima u domaćinstvu, što je u skladu s tradicionalnom ulogom žene, dok se muškarci više bave radom „na crno“, „u fušu“ i honorarno te se više uključuju u usavršavanja i bave rekreacijom. Osobe koje su na neki način očekivale gubitak posla mogle su već unaprijed tražiti neki privremeni posao, a osobe s većim financijskim brigama spremnije su prihvatiti neko privremeno rješenje situacije.

Strategija **umanjivanje značenja posla** odnosi se na kognitivna i bihevioralna nastojanja da se gubitak posla ne percipira kao toliko životno važan i negativan događaj te na pokušaje kognitivne rekonstrukcije gubitka posla kao pozitivnog događaja. Tu će strategiju više koristiti osobe koje su manje zabrinute zbog gubitka posla, manje namjeravaju tražiti posao, a svoje vještine traženja posla procjenjuju boljima. Jedino za ovu strategiju potvrđen je medijacijski učinak kognitivne procjene na vezu između resursa suočavanja i strategija suočavanja. Procjena intenziteta stresa medijator je povezanosti temeljnog samovrednovanja i strategija umanjivanja značenja posla. Odnosno, osobe nižeg temeljnog samovrednovanja situaciju gubitka posla procjenjuju stresnijom, pa više koriste strategije umanjivanja značenja posla.

Strategija **distanciranje** odnosi se na pokušaj emocionalnog i kognitivnog odmaka od situacije nezaposlenosti i traženja posla. Distanciranje će više koristiti starije, manje obrazovane osobe te one čiji je zadnji radni odnos trajao duže, osobe s nižim temeljnim samovrednovanjem, višim intenzitetom stresa te one koje manje namjeravaju tražiti posao i vjeruju da će ga teže naći. Ovu strategiju, dakle, više koriste osobe sa manje resursa, koje gubitak posla doživljavaju stresnijim, a ujedno vjeruju da će teško naći novi posao.

Starije nezaposlene osobe više će koristiti strategiju distanciranja od mlađih. Na našem tržištu rada poslodavci općenito teže zapošljavaju starije osobe. Starije osobe su osim toga češće provele duži period na posljednjem radnom mjestu od mlađih pa je moguće da su dugotrajno zaposleni izgubili vještine potrebne za traženje posla. Korištenje strategije distanciranja, stoga, starijim osobama možda koristi kao neka vrsta obrambenog mehanizma u situaciji u kojoj realno teže dolaze do posla, a i svoje mogućnosti i kapacitete za traženje posla procjenjuju slabijim nego što ih procjenjuju mlađe osobe. Dio starijih osoba vjerojatno čeka odlazak u mirovinu pa je distanciranje u tom slučaju logično, jer ionako više ne traže posao. Nasuprot tome, odluka o samom traženju posla očito ne ovisi o dobi nezaposlene osobe pošto nema povezanosti između dobi i proaktivnog traženja niti namjere traženja posla. Socijalna podrška djelovala je u objašnjavanju strategija distanciranja kao supresor varijabla.

Nakon što su u hijerarhijsku regresijsku analizu unesene sve tri skupine prediktora kao najmanje važan prediktor pokazao se prosječan prihod po članu kućanstva. Ta varijabla jedina nije statistički značajan prediktor niti jedne skupine strategija suočavanja. Rezultati ovog istraživanja ukazuju da osobe s više resursa više koriste strategije proaktivnog traženja od osoba s manje resursa. Takav podatak je u literaturi objašnjen većom motivacijom za uključivanje u aktivnosti traženja posla (Prussia, Fugate, Kinicki, 2001). Pri tome je indikativno da su manje važne demografske varijable, a više osobine koje pojedinci posjeduju.

## ZAKLJUČAK

Najbolje objašnjena strategija suočavanja je proaktivno traženje posla i može se općenito zaključiti da posao više traže osobe koje posjeduju više resursa, a ujedno imaju i više financijskih poteškoća te gubitak posla procjenjuju stresnijim. Distanciraju se više osobe koje gubitak posla doživljavaju stresnijim, a imaju nisko temeljno samovrednovanje i vjeruju da će teško dobiti posao. Strategija umanjivanja značenja posla više je korištena kod osoba koje gubitak posla procjenjuju manje stresnim u koji ne namjeravaju intenzivno tražiti posao.. Spremnost na obavljane povremenih poslova veća je kod muškaraca i onih sa većim financijskim teškoćama. Medijacijski učinak kognitivne procjene utvrđen je samo za vezu temeljnog samovrednovanja i umanjivanja značenja posla.



**Naslov: ANALIZA UČINKOVITOSTI RADIONICA KAO OBLIKA GRUPNOG SAVJETOVANJA SA  
STAJALIŠTA KORISNIKA USLUGA ODSJEKA PROFESIONALNOG USMJERAVANJA I  
OBRAZOVANJA****Autori:** Monika Ivanović, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Zagreb  
Silvija Grgurić, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Zagreb**Sažetak:**

U razdoblju od 1.1.2010. do 30.8.2010. održane su ukupno 124 radionice namijenjene nezaposlenim osobama i tražiteljima zaposlenja pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Područnoj službi Zagreb.

Cilj ovog rada bio je doznati od sudionika radionica njihovu percepciju zadovoljstva pojedinim aspektima radionica provedenih tijekom 2010. godine, te procjenu dobitka na osobnom i profesionalnom planu razvoja koji se mogu steći sudjelovanjem u istim radionicama. Usporedili smo šest različitih radionica - "Priprema za razgovor s poslodavcem", "Metode samoprocjene", "Kako tražiti posao", "Kako razviti i osnažiti potencijale za posao 50+" (za osobe starije od 50g.), "Kako se predstaviti poslodavcu" (prilagođena osobama s invaliditetom) i "Kako tražiti posao 50+" (za osobe starije od 50g.).

Rezultati su pokazali kako se na ispitivanoj skali percepcije zadovoljstva sadržajem prezentiranih radionica šest radionica međusobno ne razlikuju ( $\chi^2=16,68$ ,  $df=10$ ,  $p>0,05$ ), te da je 92% sudionika svih radionica procijenilo kako su zadovoljni sadržajem radionica. Radionice se također ne razlikuju u percipiranom zadovoljstvu sudionika mogućnošću osvještavanja i samoprocjene ( $\chi^2=10,07$ ,  $df=10$ ,  $p>0,05$ ), te je 85% sudionika zadovoljno pruženom mogućnošću da procijene vlastite mogućnosti i ograničenja.

U 90% slučajeva sudionici su procijenili kako je sudjelovanje na radionicama doprinijelo njihovom osobnom razvoju, te se ni u ovom slučaju nije pokazala statistički značajna razlika među pojedinim radionicama u procjeni dobitka na osobnom planu razvoja ( $\chi^2 = 4,133$ ;  $df = 5$ ;  $p>0,05$ ). Jedina statistički značajna razlika među radionicama pokazala se u percipiranom doprinosu radionica na profesionalni razvoj sudionika ( $\chi^2 = 28,5$ ;  $df = 5$ ;  $p<0,05$ ), gdje radionica "Kako tražiti posao 50+" najviše odstupa u procjeni profesionalnog doprinosa i čiji je doprinos značajno manji od ostalih radionica.

Također, zaključili smo kako su dvije skupine sudionika kojima treba posvetiti više pažnje prilikom daljnjih edukacija i savjetovanja upravo populacija osoba iznad 50 godina te populacija osoba s posebnim potrebama, odnosno invaliditetom.

**Ključne riječi:** učinkovitost radionice, percipirano zadovoljstvo sudionika, osobni razvoj, profesionalni razvoj





**Title: ANALYSIS OF WORKSHOP EFFICIENCY AS FORM OF GROUP COUNSELLING FROM VIEWPOINT OF VOCATIONAL GUIDANCE AND EDUCATION UNIT SERVICE USERS**

**Authors:** Monika Ivanović, Croatian Employment Service, Zagreb Regional Office  
Silvija Grgurić, Croatian Employment Service, Zagreb Regional Office

**Abstract:**

A total of 124 workshops for unemployed persons and job-seekers were held at the Zagreb Regional Office of the Croatian Employment Service from 1 January 2010 to 30 August 2010.

The objective of this survey was to learn about the workshop participants' perception of their satisfaction with certain aspects of the workshops held in 2010 and about their assessment of benefits to their personal and professional development, which participation in those workshops could bring them. We compared six workshops – Preparation for a Job Interview with Employer, Self-Assessment Methods, How to Seek Job, How to Develop and Strengthen Job Potentials 50+ (for persons of over 50 years of age), How to Present Oneself to Employer (adjusted to disabled persons) and How to Seek Job 50+ (for persons of over 50 years of age).

The results have shown that the six workshops do not differ on the satisfaction scale by presented content ( $\chi^2=16,68$ ,  $df=10$ ,  $p>0,05$ ); 92% of participants of all workshops stated that they were satisfied with the content of the workshops. The workshops also don't differ in the perceived satisfaction of the participants in regard to the possibility of awareness development and self-assessment ( $\chi^2=10,07$ ,  $df=10$ ,  $p>0,05$ ); 85% of the participants were satisfied with the acquired ability to assess their own capacities and limitations.

In 90% of the cases, the participants found that participating in the workshops contributed to their personal development and no statistically significant difference among workshops was found in regard to the assessment of benefit to their personal development ( $\chi^2 = 4,133$ ;  $df = 5$ ;  $p>0,05$ ). The only statistically significant difference among the workshops was found in the perceived contribution of the workshops to the participants' professional development ( $\chi^2 = 28,5$ ;  $df = 5$ ;  $p<0,05$ ) – the workshop How to Seek Job 50+ showed the most deviation in the professional contribution assessment – its contribution was assessed as significantly lower than those of the other workshops.

We also found that the two groups of participants that would need more attention in further training and counselling through workshops was the 50+ population and the disabled.

**Key words:** workshop efficiency, participants' perceived satisfaction, personal development, professional development



## **ANALIZA UČINKOVITOSTI RADIONICA KAO OBLIKA GRUPNOG SAVJETOVANJA SA STAJALIŠTA KORISNIKA USLUGA ODSJEKA PROFESIONALNOG USMJERAVANJA I OBRAZOVANJA**

**Monika Ivanović  
Silvija Grgurić**

### **UVOD**

U razdoblju od 1. siječnja 2010. do 30. kolovoza 2010. održane su ukupno 124 radionice pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Područnoj službi Zagreb. Premda postoji više vrsta radionica prilagođenih različitim populacijama, u ovom radu odlučili smo analizirati radionice namijenjene nezaposlenim osobama i tražiteljima zaposlenja. Podatke smo prikupljali od sudionika sljedećih radionica::

- "Metode samoprocjene"
- "Priprema za razgovor s poslodavcem"
- "Kako se predstaviti poslodavcu" (prilagođena osobama s invaliditetom)
- "Kako razviti i osnažiti potencijale za posao 50+" (za osobe starije od 50g.)
- "Kako tražiti posao"
- "Kako tražiti posao 50+" (za osobe starije od 50g.)

Na radionicama se koriste različite tehnike (tehnike izlaganja voditelja, individualnog i grupnog rada u manjim grupama, pričuvavanja osobnih iskustava sudionika, vođenih diskusija na teme, popunjavanja različitih upitnika i testova ličnosti, i slično), a ukupno je 10 voditelja radionica (diplomiranih pedagoga i psihologa, te profesora psihologije).

Cilj nam je bio doznati od sudionika radionica, nezaposlenih osoba i tražitelja zaposlenja prijavljenih pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, njihovu percepciju zadovoljstva pojedinim aspektima radionica provedenih u navedenom periodu tijekom 2010. godine, te procjenu dobitka na osobnom i profesionalnom planu razvoja koji se mogu steći sudjelovanjem u navedenim radionicama.

### **PROBLEMI**

U skladu s ciljevima istraživanja postavili smo sljedeća četiri problema:

1. Usporediti šest radionica prema stupnju percipiranog zadovoljstva sudionika sadržajem prezentiranih radionica
2. Usporediti šest radionica prema stupnju percipiranog zadovoljstva sudionika mogućnošću osvješćivanja i samoprocjenjivanja putem radionica
3. Usporediti šest radionica prema percipiranom dobitku na osobnom planu razvoja
4. Usporediti šest radionica prema percipiranom dobitku na profesionalnom planu razvoja

Očekujemo da se radionice ne razlikuju međusobno prema stupnju percipiranog zadovoljstva ili procjeni doprinosa razvoju, te da će sudionici iskazati zadovoljstvo i pozitivan doprinos na planu razvoja.

### **METODA**

Evaluacijski upitnik sastoji se od nekoliko pitanja zatvorenog tipa gdje su se kandidati mogli opredijeliti za jedan od ponuđenih odgovora na skali od pet odgovora (od 'jako sam zadovoljan/na' do 'jako sam nezadovoljan/na').

Ujedno su kandidati procjenjivali jesu li sudjelovanjem u radionici ostvarili osobni i profesionalni dobitak sudjelovanjem u radionicama (2 mogućnosti – 'da' i 'ne').



Analizirali smo sljedeće varijable:

- zadovoljstvo sadržajem provedenih radionica
- zadovoljstvo mogućnošću osvještavanja i samoprocjenjivanja
- dobitak/doprinos osobnom razvoju
- dobitak/doprinos profesionalnom razvoju.

## REZULTATI I RASPRAVA

### 1. Zadovoljstvo sadržajem radionica

Prilikom obrade i prikaza rezultata kategorije 'jako sam zadovoljan/na' i 'zadovoljan/na sam' spojene su u jednu kategoriju 'zadovoljni', te je isto učinjeno s kategorijama 'nezadovoljan/na sam' i 'jako sam nezadovoljan/na' koje su spojene u kategoriju 'nezadovoljni'.

Kako bismo provjerili postoji li statistički značajna razlika između šest radionica u stupnju percipiranog zadovoljstva sadržajem radionica izračunali smo hi-kvadrat, koji je pokazao kako ne postoji statistički značajna razlika među radionicama ( $\chi^2=16,68$ ,  $df=10$ ,  $p>0,05$ ).

Rezultati su pokazali kako je stupanj zadovoljstva sadržajem prezentiranih radionica visok, odnosno 92% sudionika svih radionica procijenilo je da su zadovoljni sadržajem radionica, 7% je donekle zadovoljno dok je svega 1% nezadovoljno prezentiranim sadržajem radionica.

Pokazalo se kako su sudionici u najvećem postotku zadovoljni sadržajem radionice **Priprema za razgovor s poslodavcem** (94%), što je u skladu s očekivanjima jer ova radionica nudi najviše konkretnih primjera što učiniti prilikom intervjua s potencijalnim poslodavcem, te ujedno pruža priliku sudionicima da postavljaju iskustveno relevantna pitanja i dobiju adekvatne odgovore na njih.

Iako razmjerno visok, najslabiji postotak zadovoljstva iskazan je od strane sudionika za radionice **Kako razviti i osnažiti potencijale za posao 50+** (85%) i **Kako tražiti posao 50+** (86%). Prema nazivu radionica je evidentno kako su kreirane za populaciju iznad 50 godina starosti. Pokazalo se kako je ova populacija izrazito teško zapošljiva jer poslodavci slabije vrednuju radni staž i iskustvo tih radnika, a ujedno često smatraju da su njihova znanja zastarjela a fizičke sposobnosti izrazito smanjene. Ujedno, ovu populaciju karakterizira veći postotak fizičkih i psihičkih tegoba, te se teže nose s gubitkom posla. Zbog svega navedenog često smatraju da je mogućnost dobivanja novog posla izvan njihove kontrole zbog čega se teže odlučuju na dodatan trud na unapređenju svojih vještina putem radionica. Također, sadržaj radionica ponekad smatraju otprije poznatim ili redundantnim za ponavljanje.

### 2. Zadovoljstvo mogućnošću osvještavanja i samoprocjenjivanja

Kako bismo provjerili postoji li statistički značajna razlika između šest radionica u stupnju percipiranog zadovoljstva mogućnošću osvještavanja i samoprocjenjivanja, izračunali smo hi-kvadrat koji je pokazao kako ne postoji statistički značajna razlika među radionicama ( $\chi^2=10,07$ ,  $df=10$ ,  $p>0,05$ ).

Rezultati su pokazali kako je oko 85% sudionika zadovoljno pruženom mogućnošću procjene vlastitih mogućnosti i ograničenja te stjecanja uvida u vlastita znanja, vještine, interese i motivaciju. 13% sudionika je donekle zadovoljno dok je svega 2% nezadovoljno mogućnošću osvještavanja i samoprocjenjivanja.

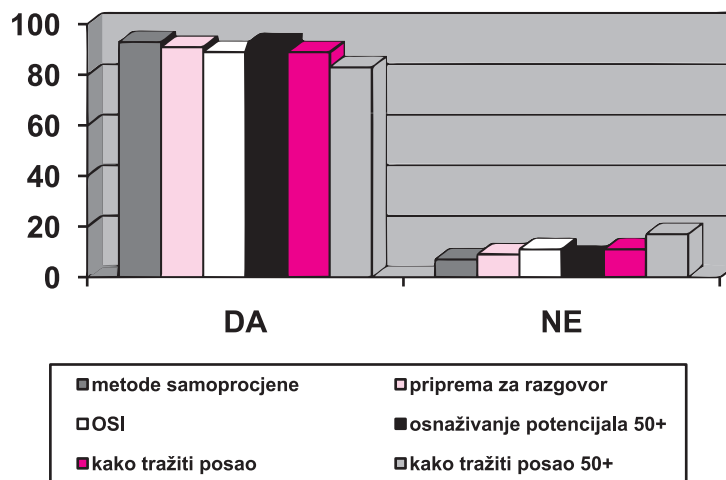
Najveću ocjenu zadovoljstva dobila je radionica **Metode samoprocjene** (88%), kreirana upravo sa svrhom osvještavanja vlastitih prednosti i nedostataka. Radionica **Kako razviti i osnažiti potencijale za posao 50+**, čija je svrha također procijeniti vlastite mogućnosti i ograničenja s obzirom na starosnu dob te ponovo pružiti ohrabrenje za nastavak aktivnog traženja posla, također se pokazala visoko vrednovanom od strane sudionika pa je 87% sudionika radionice zadovoljno mogućnošću samoprocjene. Ovaj podatak ujedno pokazuje potrebu populacije sudionika iznad 50 godina starosti za kontinuiranim radom na sebi te za sve većom potrebom za podrškom (u najširem smislu) prilikom traženja novog posla. Najnižu procjenu zadovoljstva mogućnošću rada na sebi dobila je radionica **Kako tražiti posao 50+** (80%) što bi se moglo povezati sa sadržajem radionice usmjerenim na praktične vještine prilikom traženja posla, čime manje osvještava vlastite potencijale a u određenoj mjeri ponavlja ranije stečena znanja pisanja životopisa i zamolbi.



### 3. Procjena dobitka u osobnom razvoju

Dobitak na osobnom planu razvoja odnosi se na sve pozitivne efekte koji pomažu sudionicima ne samo u traženju posla, već u svakodnevnom funkcioniranju. Vrlo često već sam efekt otvorene komunikacije, aktivnog slušanja od strane voditelja i razmjene iskustava među sudionicima pridonosi porastu samopouzdanja ali i u određenoj mjeri poništava negativne utjecaje (dugotrajne) nezaposlenosti poput depresije, osjećaja bespomoćnosti, nemogućnosti nošenja s gubitkom posla i različitim stresorima, i slično.

Kako bismo usporedili razlike u procjeni pozitivnog osobnog doprinosa između šest radionica izračunali smo hi-kvadrat test koji je pokazao kako razlika nije statistički značajna ( $\chi^2=4,13$ ;  $df=5$ ;  $p>0,05$ ), odnosno kako nema razlike među radionicama u frekvenciji davanja pozitivnih i negativnih odgovora na postavljeno pitanje.



Rezultati su pokazali kako je 90% sudionika procijenilo da je sudjelovanje na radionici doprinijelo njihovom osobnom razvoju, odnosno kako su nakon radionice dobili bolji uvid u vlastite osobine i naučili nešto o sebi, dobili ohrabrenje za uključivanje u tržište rada, i slično (tabela 5). Tek 10% sudionika procijenilo je da radionice nisu imale takav utjecaj na njihov osobni razvoj.

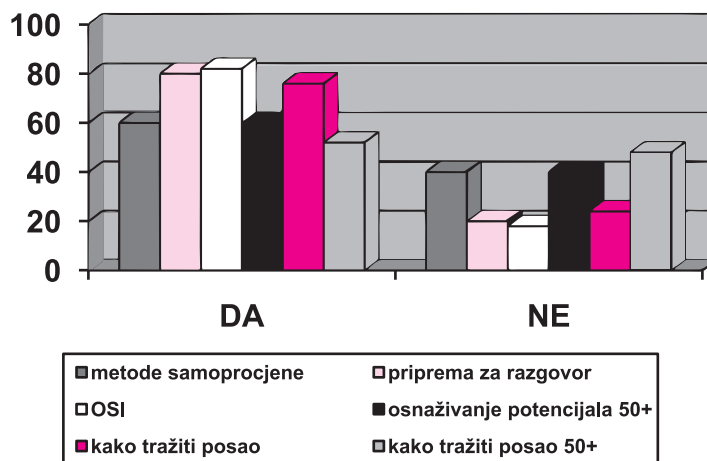
U najvećem broju slučajeva sudionici radionice **Metode samoprocjene** su procijenili da je radionica utjecala na njihov osobni razvoj (93%), što se u kontekstu sadržaja radionice moglo i očekivati.

### 4. Procjena dobitka u profesionalnom razvoju

Dobitak na profesionalnom planu razvoja odnosi se na sve pozitivne efekte grupnog savjetovanja koji pomažu sudionicima prvenstveno u traženju posla (učenje pravila pisanja životopisa i zamolbe, učenje pravila ponašanja prilikom intervjua za posao, savjeti za potencijalno traženje posla i sl.).

Hi-kvadrat test je pokazao kako postoji statistički značajna razlika ( $\chi^2=28,5$ ;  $df=5$ ;  $p<0,05$ ), odnosno kako postoje statistički značajne razlike među pojedinim radionicama u procjeni dobitka u profesionalnom razvoju. Daljnjom analizom utvrđeno je kako radionica **Kako tražiti posao 50+** najviše odstupa u procjeni profesionalnog doprinosa. Stoga su izračunati pojedinačni hi-kvadrati između pojedinih radionica te je pri tom utvrđeno kako se radionica **Kako tražiti posao 50+** statistički razlikuje od radionica **Kako se predstaviti poslodavcu** ( $\chi^2=10,06$ ;  $df=1$ ;  $p<0,05$ ), **Priprema za razgovor s poslodavcem** ( $\chi^2=11,79$ ;  $df=1$ ;  $p<0,05$ ) te **Kako tražiti posao** ( $\chi^2=8,19$ ;  $df=1$ ;  $p<0,05$ ). Dakle, možemo zaključiti kako je njen doprinos na profesionalni razvoj sudionika značajno manji u odnosu na ostale radionice.





Iz rezultata je vidljivo kako su pozitivne procjene doprinosa na profesionalnom planu razvoja općenito niže od ostalih procjena. Tek 73% sudionika procijenilo je da je sudjelovanje na radionici doprinijelo njihovom razvoju u profesionalnom smislu, ili u širem smislu povećanju njihove konkurentnosti na tržištu rada. Dakle, 27% sudionika procijenilo je kako radionice nisu utjecale na njihov profesionalni razvoj. Taj podatak nije u skladu s našim očekivanjima, ali bi se uvelike mogao objasniti trenutnom situacijom na tržištu rada i činjenice da se zbog ekonomske situacije u državi ona sporo mijenja, ali i problema s kojima se svakodnevno susreću tijekom potrage za poslom (mali broj natječaja za posao, velika konkurencija, smanjen standard radnika, nerazumijevanje od strane potencijalnih poslodavaca, niska primanja, zdravstveni status osoba, kronološki dob i slično). Zbog svega navedenog dolazi do osjetnog smanjenja motivacije za traženjem posla ali i do nastanka vjerovanja da se do posla ne može doći na regularan način, odnosno povećala se stopa negativnih uvjerenja da rad na sebi zapravo ne doprinosi konkurentnosti na tržištu rada (vrlo često na radionicama slušamo komentare o dobivanju posla 'preko veze' ili kako posla 'uopće nema').

Zanimljivo je da je najveći stupanj procjene pozitivnih dobitaka (82%) na profesionalnom razvoju sudjelovanjem u radionici **Kako se predstaviti poslodavcu**, namijenjenoj osobama s invaliditetom. Možda je upravo to pokazatelj kako je ova populacija sudionika vrlo motivirana stjecati nova znanja ili učiti nove vještine kako bi postali konkurentniji na tržištu rada. Poznato je da je skupina osoba s posebnim potrebama jedna od teže zapošljivih skupina (uz dugotrajno nezaposlene, populaciju stariju od 50g, žene na tržištu rada, itd.), stoga možemo zaključiti kako je upravo ovoj skupini prijeko potreban sustavan rad na uključivanju u tržište rada, te da je u tom smislu cilj radionice da potakne i ohrabri osobe s invaliditetom za aktivno traženje posla u velikoj mjeri postignut.

## ZAKLJUČCI

Ovim radom pokušali smo utvrditi učinkovitost šest različitih radionica sa stajališta sudionika radionica (nezaposlenih osoba i tražitelja zaposlenja). Rezultati su pokazali kako se na ispitivanoj skali zadovoljstva sadržajem prezentiranih radionica šest radionica međusobno statistički značajno ne razlikuje ( $\chi^2=16,68$ ,  $df=10$ ,  $p>0,05$ ), te da je 92% sudionika svih radionica procijenilo kako su zadovoljni sadržajem radionica, dok je svega 1% bio nezadovoljan prezentiranim sadržajem radionica. Na skali zadovoljstva mogućnošću osvježavanja i samoprocjenjivanja, radionice se također međusobno ne razlikuju statistički značajno ( $\chi^2=10,07$ ,  $df=10$ ,  $p>0,05$ ), te je 85% sudionika zadovoljno a svega 2% sudionika bilo nezadovoljno pruženom mogućnošću da procijene vlastite mogućnosti i ograničenja prilikom aktivnog traženja posla.

U 90% slučajeva sudionici su procijenili kako je sudjelovanje na radionicama doprinijelo njihovom osobnom razvoju, odnosno kako su nakon radionice dobili bolji uvid u vlastite osobine, naučili nešto o sebi ili osvijestili vlastite vrline i mane, a tek 10% sudionika je procijenilo kako radionice nisu imale takav utjecaj na njihov osobni razvoj. Nije se pokazala statistički značajna razlika među radionicama u procjeni dobitka na osobnom planu razvoja sudionika ( $\chi^2=4,13$ ;  $df=5$ ;  $p>0,05$ ).

Prilikom usporedbe razlika u procjeni profesionalnog doprinosa između šest radionica, pokazalo se kako postoje statistički značajne razlike među pojedinim radionicama u procjeni dobitka u profesionalnom razvoju ( $\chi^2=28,5$ ;  $df=5$ ;  $p<0,05$ ), te je daljnjom analizom utvrđeno je kako radionica Kako tražiti posao 50+ najviše odstupa u procjeni profesionalnog doprinosa, odnosno da je njen doprinos značajno manji od ostalih radionica.

Možemo zaključiti da je većina dobivenih rezultata u skladu s našim očekivanjima da se radionice ne bi trebale međusobno razlikovati prema stupnju percipiranog zadovoljstva ili procjeni doprinosa razvoju, te da će sudionici iskazati zadovoljstvo i pozitivan doprinos na planu osobnog razvoja. Detaljnijom analizom trebalo bi utvrditi iz kojih razloga upravo radionica Kako tražiti posao 50+ najviše odstupa od očekivanja na planu profesionalnog razvoja.

Ujedno se pokazalo kako su dvije skupine sudionika kojima treba posvetiti više pažnje prilikom daljnjih edukacija i grupnih savjetovanja putem radionica upravo populacija osoba iznad 50 godina te populacija osoba s invaliditetom, koja je vrlo motivirana stjecati nova znanja i vještine kako bi postali konkurentniji na tržištu rada. Premda kod populacije osoba iznad 50 godina, zbog problema s kojima se svakodnevno susreću tijekom potrage za poslom, dolazi do osjetnog smanjenja motivacije za traženjem posla i do nastanka uvjerenja da se do posla ne može doći na regularan način, pokazalo se kako je upravo ova skupina u velikom postotku zadovoljna mogućnošću samoprocjene i pokazuje potrebu za sve većom podrškom u najširem smislu prilikom aktivnog traženja novog posla.



**Naziv: FOKUS GRUPA KAO METODA ISPITIVANJA STAVOVA I MOTIVACIJE U PROFESIONALNOM USMJERAVANJU NEZAPOSLENIH KUHARA**

**Autori:** Ivana Rajić- Stojanović, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Slavonski Brod  
Anita Blajer, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Slavonski Brod

**Sažetak:**

U svjetlu novih kretanja na tržištu rada, cilj istraživanja je bio otkriti koja se specifična stručna znanja i vještine očekuju od zaposlenika te dobiti uvid u stavove o mobilnosti i stručnom usavršavanju kuhara prijavljenih u evidenciju nezaposlenih Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područne službe u Slavonskom Brodu. U istraživanju je korištena metoda fokus grupe, čime smo željeli utvrditi njenu primjenjivost u području profesionalnog usmjeravanja nezaposlenih osoba, ali i istražiti stavove i iskustva sudionika vezana uz stručna usavršavanja i mobilnost. Podaci dobiveni postupkom fokus grupa korišteni su prilikom prijave za projekt mobilnosti u okviru programa Leonardo da Vinci koji je namijenjen strukovnom usavršavanju i osposobljavanju te osmišljen tako da svojim aktivnostima potiče razvoj znanja, vještina i kvalifikacija sudionika kroz radne posjete, tj. stručna usavršavanja koji se provode u inozemstvu. Provedene su dvije fokus grupe s 23 sudionika. Rezultati istraživanja ukazuju na to da poslodavci više cijene vještine poput brzine učenja, snalaženja i spretnosti nego specifična stručna znanja, što ukazuje na nedovoljnu razvijenost tržišta rada. Većina ispitanika nezadovoljna je postojećim programima stručnih usavršavanja za kuhare u Republici Hrvatskoj, jer ne uključuju dovoljno praktičnog rada. Sudionici su nezadovoljni radnim uvjetima i profesionalnim odnosima s poslodavcem. Kao glavne izvore nezadovoljstva ističu nepoštivanje ugovora o radu, neprofesionalizam i nerealistična očekivanja. Sudionici su motivirani za usvajanje stručnih znanja. Većina sudionika je izrazila interes za usavršavanje u programu Kuhar za umake, neki izražavaju interes za Kreativnom kuhinjom. Prevladava pozitivan stav prema mobilnosti, a kao glavne prednosti ističu financijsku dobit, preporuke za daljnje napredovanje i mogućnost za usavršavanje. Rezultati istraživanja ukazuju na zaključak kako metoda fokus grupe ima svoje prednosti i primjenjivost u profesionalnom usmjeravanju nezaposlenih osoba, poglavito jer daje uvid u stavove i vrijednosti te motivaciju sudionika te pomaže u planiranju i usklađivanju obrazovnih intervencija s potrebama korisnika usluga Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

**Ključne riječi:** fokus grupe, profesionalno usmjeravanje, stručno usavršavanje, mobilnost



**Title: FOCUS GROUP AS METHOD OF EXAMINING VIEWPOINTS AND MOTIVATION IN VOCATIONAL GUIDANCE OF UNEMPLOYED CHEFS****Authors:** Ivana Rajić-Stojanović, Croatian Employment Service, Slavonski Brod Regional Office  
Anita Blajer, Croatian Employment Service, Slavonski Brod Regional Office**Abstract:**

In the light of new developments in the labour market, the survey's objective was to find out which specific expertise was expected from employees, and get an insight into viewpoints on mobility and professional training of chefs registered as unemployed with the Slavonski Brod Regional Office of the Croatian Employment Service. The focus group method was used in the survey, by which we wanted to establish its applicability in the area of vocational guidance of unemployed persons, but also examine the participants' viewpoints and experiences regarding professional training and mobility. The data obtained through the focus group procedure was used in the application for a mobility project within the Leonardo da Vinci program, developed for vocational training in such a way that its activities encourage the development of knowledge, skills and qualifications of participants through work visits, i.e. professional training provided abroad. The survey was conducted with two focus groups with 23 participants. The survey results indicate that employers value skills such as the speed of learning, resourcefulness and agility more than specific expertise, which indicates an underdeveloped labour market. Most respondents are dissatisfied with the existing professional chef training in Croatia, because it does not include enough practical work. The participants are dissatisfied with working conditions and professional relations with employers. They emphasize failure to honour employment contracts, unprofessionalism and unrealistic expectations as the main sources of dissatisfaction. The participants are motivated to acquire expertise. Most participants expressed interest in a Sauce Chef training program, some in a Creative Cuisine program. A positive attitude on mobility prevails; they emphasize financial gain, recommendations for further promotion and the possibility of further training as the main advantages. The survey results lead to the conclusion that the focus group method has its advantages and applicability in the vocational guidance of unemployed persons, primarily because it provides an insight into the viewpoints, values and motivation of the participants and helps in planning and aligning educational interventions with the needs of service users of the Croatian Employment Service.

**Key words:** focus groups, vocational guidance, professional training, mobility



## **FOKUS GRUPA KAO METODA ISPITIVANJA STAVOVA I MOTIVACIJE U PROFESIONALNOM USMJERAVANJU NEZAPOSLENIH KUHARA**

**Ivana Rajić- Stojanović**  
**Anita Blajer**

### **UVOD**

Zanimanje kuhar deficitarno je zanimanje na području Republike Hrvatske, a posebno je traženo u gospodarskoj djelatnosti ugostiteljstva i turizma tijekom turističke sezone. Međutim, nezaposlene osobe imaju mogućnost zapošljavanja samo ukoliko zadovoljavaju određene zahtjeve poslodavaca. To se prvenstveno odnosi na iskustvo u struci, a zatim različita usavršavanja, ovisno o ciljanim skupinama ugostiteljskih i hotelskih poduzeća.

U tranzicijskom razdoblju i vremenu ekonomske recesije uočen je pad zapošljivosti kuhara, tj. iako deficitarno zanimanje, kuhar je postao manje zapošljiv. Smanjen je broj zapošljavanja u turizmu, a u isto vrijeme su se povećali zahtjevi poslodavaca na kompetencije i specifična znanja. Sve navedeno rezultira potenciranjem nesrazmjera strukture vještina ponuđene i tražene radne snage. Postojeća ponuda rada se sve teže prilagođava promjenjivoj potražnji za radom koja je povezana s rastućom konkurencijom na tržištu rada i ubrzanim tehnološkim promjenama (Obadić, 2004).

Pitanje nezaposlenosti je, naravno, dio šireg konteksta gospodarskog razvoja zemlje, ali je potrebno kontinuirano razvijati prilagodljive i efikasne mjere politika tržišta rada. Stručno osposobljavanje i usavršavanje nezaposlenih osoba čine njihov ključni dio (Kerovec, 1997.). U tom kontekstu stručna osposobljavanja i usavršavanja možemo shvatiti kao jedan od načina prilagodbe nepovoljnim kretanjima na tržištu rada, sprečavanju dugotrajne nezaposlenosti i posljedično, socijalnoj isključenosti. Ciljanim edukativnim intervencijama poboljšava se kvalifikacijska struktura nezaposlenih i povećava se njihova profesionalna mobilnost i mogućnost zapošljavanja (Bejaković, 1998).

Hrvatski zavod za zapošljavanje kao jednu od aktivnosti pripreme za zapošljavanje provodi obrazovne aktivnosti u okviru Mjera aktivne politike zapošljavanja (financiranje i sufinanciranje zapošljavanja i obrazovanja nezaposlenih osoba), ali i u suradnji s jedinicama lokalne i regionalne (područne) samouprave, te unutar različitih projekata EU. Podaci dobiveni ovim istraživanjem su korišteni prilikom prijave za projekt mobilnosti u okviru programa Leonardo da Vinci čiji je cilj osigurati nezaposlenim kuharima dodatnu edukaciju u odgovarajućoj obrazovnoj instituciji u Leipzigu u Njemačkoj. Potprogram Programa za cjeloživotno učenje Leonardo da Vinci je namijenjen strukovnom usavršavanju i osposobljavanju te je osmišljen tako da svojim aktivnostima potiče razvoj znanja, vještina i kvalifikacija sudionika kroz radne posjete, tj. stručna usavršavanja koji se provode u inozemstvu u organizaciji partnerske obrazovne institucije.

Pristup fokus grupa je izabran kao postupak za istraživanje stavova i motivacije specifične grupe sudionika jer omogućava nezaposlenim osobama uključivanje u proces donošenja odluka (Skoko, Benković, 2009), a vezano uz izbor odgovarajućeg programa usavršavanja. Logičko-teorijska pretpostavka istraživanja je kako su sami korisnici, temeljem osobnog iskustva i sami upućeni u to koja su specifična znanja i vještine trenutno cijenjena na tržištu rada.

Osim istraživanja stavova, iskustava i motivacije sudionika kao klasične uporabe ove metode svrha istraživanja je i razvijanje kreativnih koncepata i rješenja u odabiru odgovarajućih obrazovnih intervencija prilagođenih potrebama korisnika i tržišta rada. Ovaj pristup fokusiran na razvoj i stimulaciju kreativnih ideja i rješenja na različitim područjima se sve više potiče u društvenim istraživanjima (Redmond, Curtis, 2009. prema Stewart et al, 2007).



**PROBLEM I CILJ ISTRAŽIVANJA**

Cilj istraživanja je na temelju samoiskaza sudionika utvrditi stavove i iskustva vezana uz stručna usavršavanja i mobilnost te istražiti prijedloge odgovarajućih obrazovnih intervencija koje bi pomogle u povećanju zapošljivosti skupine nezaposlenih kuhara iz evidencije Područne službe Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u Slavonskom Brodu.

Specifični ciljevi:

1. istražiti iskustva sudionika vezana uz stručna usavršavanja
2. utvrditi motiviranost sudionika za stjecanje novih znanja i vještina
3. utvrditi stavove ciljane skupine kuhara o mobilnosti

**METODA**

U skladu s ciljevima istraživanja sudionici su izabrani prema slijedećim kriterijima:

1. nezaposlene osobe u zanimanju kuhar
2. dobi od 20 do 35 godina s minimalno jednom godinom radnog iskustva u struci
3. u profesionalnom planu su izrazili želju i/ili planove za stručnim usavršavanjem
4. trenutno nisu uključeni u neki od programa obrazovanja

Savjetnik za zapošljavanje zadužen za djelatnost ugostiteljstva je uvidom u evidenciju nezaposlenih osoba Područne službe Slavonski Brod ustanovio da 35 osoba ispunjava postavljene kriterije. Održane su dvije fokus grupe na kojima je sudjelovalo 23 sudionika, dobi između 20 i 30 godina. 5 pozvanih sudionika je svoj nedolazak ispričalo neodgovornim obvezama, dok za preostalih 7 nisu razjašnjene okolnosti nedolaska. Fokus grupe su vodili moderator i pomoćni moderator. Pomoćni moderator je zapisivao zapažanja i specifične situacije. Bilješke su raspravljene nakon provedenih fokus grupa i uključene u interpretaciju.

Specifična obilježja sudionika:

- svi sudionici su sezonski radnici
- 20 sudionika je radilo samo kao pomoćni kuhari, dok su 3 bila zaposlena kao kuhari

**Način provođenja istraživanja**

Diskusije sa sudionicima su vođene u fokus grupama prema slijedećoj strukturi pitanja:

1. *Otvaranje i uvod:* sudionici su upoznati sa ciljem i svrhom istraživanja, kao i osnovnim informacijama vezanim uz projekt mobilnosti u sklopu Programa za cjeloživotno učenje. Dogovorena su pravila ponašanja u grupi i zatraženo je dopuštenje za snimanje. Sudionici su ispisali i učinili vidljivim svoja imena.
2. *Prijelazna i ključna pitanja:*
  - A Što mislite što bi vam omogućilo da lakše nađete posao, tj. kakav program stručnog usavršavanja?
  - B Kakva su Vaša dosadašnja iskustva sa stručnim usavršavanjem?
  - C Jeste li zainteresirani za neko posebno područje usavršavanja? Koje i zašto taj specifičan program?
  - D Gdje vidite sebe za 5 godina? Imate li profesionalni plan?
  - E Što mislite o mobilnosti, tj. radu i/ili učenju izvan Hrvatske?
  - F Koliko je poznavanje stranih jezika važno za posao kuhara? Koji su to jezici?



3. **Završna pitanja:**

A Recite sve ono što smatrate značajnim, a mi Vas nismo pitale?

B Imate li dodatnih pitanja vezano uz planirani projekt mobilnosti?

### ANALIZA SADRŽAJA

Pri obradi je korištena kvalitativna tematska analiza sadržaja. Empirijsku građu za analizu činio je prijepis audio snimaka fokus grupa. Nakon višekratnog čitanja prijepisa definirane su kategorije odgovora i njihova čestina. Doslovni iskazi sudionika su u tekstu tiskani u italiku. Spomenuti postupak je proveden unutar svakog pitanja, a prikaz rezultata slijedi postavljena istraživačka pitanja.

#### **A Što mislite što bi vam omogućilo da lakše nađete posao, tj. kakav program stručnog usavršavanja?**

Iz odgovora sudionika se uočava kako vjeruju da neke druge osobine poput brzine, spretnosti i želje za učenjem imaju veću ulogu pri zapošljavanju nego specifična stručna znanja i kompetencije. Mnogi sudionici ističu „univerzalnost“ kao vodeću osobinu koju poslodavci cijene, tj. da je potrebno prilagoditi se radnoj okolini i raditi sve poslove koje poslodavac zada čak iako nisu vezani uz radno mjesto.

*„Traži se dosta brzina, da u razumnom vremenu pohvataš sve to.“*

*„Pa da, ako si odgovoran i trudiš se, sve se da naučit', sam' da te puste da radiš samo kuhinji. Danas svi poslodavci traže univerzalnost- moraš biti čistač, dostavljač, šanker...“*

*„Prvo, normalno radiš na suđu, ali ako pokažeš interes i da hoćeš radit', šef kuhinje je dosta htio pomoć i tko je htio, mogao je naučit. Tako sam ja stekla neke osnove, naučila sam nešto.“*

#### **B Kakva su vaša dosadašnja iskustva sa stručnim usavršavanjem?**

Sudionici imaju različita iskustva, ali ih se većina slaže oko toga da se premalo ulaže u zaposlenike, posebno u one koji su zaposleni na određeno vrijeme. Većina je nezadovoljna postojećim programima stručnih usavršavanja za kuhare u Hrvatskoj jer ne uključuju dovoljno praktičnog rada i zahtjevaju velika financijska ulaganja. Velik problem predstavlja financiranje dodatnih usavršavanja kao i neadekvatni profesionalni odnosi u kojima nemaju priliku stručnog usavršavanja. Svi sudionici su sezonski radnici i većina ih je nezadovoljna radnim uvjetima. Žale se na nepoštivanje ugovora o radu, neprofesionalizam i nerealistična očekivanja poslodavaca.

*„U hotelu u kojem sam radila rade se više riblja jela i specijaliteti pa sam naučila dosta toga i nešto više kreativne kuhinje, to su malo više gospoda dolazila, direktori, pa je bilo manje hrane, ali više kreativnosti. To bih voljela nastaviti učiti, ima stvari koje ne znam.“*

*„Ja sam se sam htio usavršavat', ići u neku višu školu, al sve je to preskupo.“*

*Ima usavršavanja preko kuharskog saveza, ali su užasno skupi. Nudi se apsolutno sve što može postojati. Ja sam odslušao seminar rezbarenja od dva dana. Moraš svoje namirnice donijeti. Naučiš, ali moraš masu toga kupit.*

*„Ma postoji ta usavršavanja i kod nas, al je samo teorija, često nema uopće prakse. Bitno je imati puno praktičnog. Na internetu postoji sve, al dok to ne napraviš sam ništa od toga.“*

*„Ja sam došao u 4. mjesecu kad još p od posla nije bilo i htio sam da mi pokaže kako se radi roštilj, on mi nije dao. Ali nije to samo kod njega- eto, radio sam 3 godine na moru i tko god dođe iz Slavonije nitko da nešto nauči pa ni oni koji dolaze na praksu, nitko ne može ništa naučiti, mogu jedino živce izgubiti.“*

*„Dobro ti naučiš u teoriji, ali u praksi ti to nitko neće pokazati. Ja sam radila sezonski i prala sam prozore, podove, čak i na praksi u bolnici, uopće oko hrane nismo bili.“*



„Većinom drže usavršavanja za stalne radnike. Preko zime im dovedu kuhare iz Austrije ili Engleske, ali kad sezanci dođu ne.“

„Nema uvođenja u posao, priprema salata i suđe. Nitko te neće učiti. Dođeš tamo da pereš suđe ili ako treba da uskačeš.“

### **C Jeste li zainteresirali za neko posebno područje usavršavanja? Koje i zašto taj specifičan program?**

Većina sudionika je mišljenja da se specifična znanja i visoka kuhinja na hrvatskom tržištu ne cijene dovoljno. Poslodavci naglasak stavljaju na brzinu i produciranje što većeg broja jela sa što manjim ulaganima što kuhare i pomoćne kuhare onemogućava u postizanju željene kvalitete rada, ali i u učenju i usvajanju novih znanja i vještina.

Većina je zainteresirana za program usavršavanja Kuhar za umake, neki izražavaju interes za kreativnom kuhinjom. Vjeruju da u tim područjima kuharstva mogu razvijati kreativnost i stručna znanja za što trenutno nemaju mogućnost.

„Traži se radno iskustvo i da ste mladi, nema specifičnih zahtjeva, traže se osnovne stvari.“

„Ovisi gdje radiš, al uglavnom je neka šablona, traži se da što više jela napraviš u što manje vremena.“

„Ja volim raditi polako, da imam vremena za kreativnost. Ovdje vrijedi samo daj, daj što brže da ljudi jedu. Ma sve to postane rutina.“

„Kuhar za umake. Biti specijalist. Među kvalitetnijim je kuharima.“

„Zna uz svaku namirnicu- meso, povrće kakav umak ide, a da se okusi slažu, da je harmonija okusa.“

„Pod umakom on mora znati sve, što ide kod kojeg mesa i povrća i sve.“

„Dekoracije i to. Probati nešto novo, nešto što se kod nas ne radi.“

### **D Gdje vidite sebe za 5 godina? Imate li profesionalni plan?**

Većina sudionika je nezadovoljna trenutnim stanjem na tržištu rada, a neki razmišljaju o odlasku iz Hrvatske. Vjeruju da su plaće i radni uvjeti bolji ta da bi imali više prilika za stručno usavršavanje. Neki od njih imaju već nekoliko godina iskustva u sezonskom radu i žele stabilno i bolje plaćeno radno mjesto kao i priliku za stručno usavršavanje.

„Vani, u struci, da imam uredno radno vrijeme, da imam vremena za kreativnost i da imam bolju plaću.“

„Da radim samo to, da radim svoj posao i da me nitko ne dira, da ukrašavam...“

„I meni je dosta mora, ja bih tražio nešto ovdje, stabilno...“

„Otići van, vani su kuhari cjenjeniji.“

### **D Što mislite o mobilnosti, tj. radu i/ili učenju izvan Hrvatske?**

Većina sudionika se slaže kako bi to bilo odlično iskustvo, kao glavne prednosti ističu financijsku dobit, reference i mogućnost za stručno usavršavanje, učenje o drugoj kulturi i kuhinji. Većina ih je spremna na taj korak jer ne vide perspektivu u zapošljavanju na hrvatskom tržištu rada. Neki sudionici ističu jezičnu barijeru i vezanost za obitelj i prijatelje kao prepreku za mobilnost.

„Volio bih otići na dva, tri tjedna, da vidim kako se radi negdje drugdje. To mi je u planu, nekom dugoročnom. Otić' negdje..“

„Mislim da nema minusa tu, ništa ne možemo izgubiti.“



*„Dobro je nešto naučiti, upoznati drugu kulturu i kuhinju. A opet sve je individualno, netko je možda vezan za obitelj, prijatelje. Ja sam negdje između...“*

*„Kao i kolega, a barijera je malo i jezik.“*

### **E Koliko je poznavanje stranih jezika važno za posao kuhara? Koji su to jezici?**

Svi sudionici se slažu da su engleski i njemački jezik najtraženiji, a nakon njih talijanski. Većina misli da je osnovna razina poznavanja jezika dovoljna jer poslodavci stavljaju naglasak na brzinu i vještinu u poslu, tj. na vertikalne kompetencije dok im je poznavanje stranih jezika sporedno.

*„Njemački i engleski najviše, možda i francuski, ako idete tamo.“*

*„Pa bi, bitno je za naše tržište, a pogotovo za van. Možda engleski, engleski svi oni govore. Jedino u Italiji slabije. Ma bitno je da kuhar kod kojeg dođeš zna svoj posao. Nije toliko bitan jezik, bitno je da naučiš kod njega. Ako i slabije znam jezik, ak' znam svoj posao, bit će ok.“*

*„A naučiš i kad počneš radit', u kuhinji kroz priču s ostalima. Bitno da znaš radit', sve ostalo dođe polako.“*

*„Osnove, uglavnom vezano uz kuhinju i posluživanje.“*

### **B Imate li dodatnih pitanja vezano uz planirani projekt mobilnosti?**

Sva dodatna pitanja sudionika su se odnosila na planirani projekt mobilnosti. Zanimalo ih je vrijeme polaska, trajanje, predviđene aktivnosti i kad će biti kontaktirani s daljnjim informacijama o tijeku projekta. Glavni uvjet za uključivanje sudionika u projekt mobilnosti je da se njegovo odvijanje ne preklapa s trajanjem turističke sezone.

*„To je već problem, ne bih se odrekao plaće i pozicije zbog 2 tjedna, a ne bi me nitko poslije ni uzeo.“*

*„Upitno, u našem slučaju sezona znači egzistenciju. 2 tjedna Njemačke za jednu plaću? Nitko ne ide u sezonu zato što to voli.“*

### **ZAKLJUČNA DISKUSIJA**

Iz rezultata istraživanja je vidljivo da su sudionici motivirani za stjecanje stručnih znanja i vještina, ali da misle kako se stručno usavršavanje ne cijeni dovoljno na hrvatskom tržištu rada. Imaju pretežno negativna iskustva vezana uz radne odnose u kojima su prisiljeni prilagoditi se radnoj okolini i raditi sve poslove u ugostiteljstvu iako nisu vezani uz radno mjesto, a sve kako bi našli i zadržali zaposlenje. Većina ih je nezadovoljna radnim uvjetima i žale se na nepoštivanje ugovora o radu, neprofesionalizam i nerealistična očekivanja poslodavaca. Slažu oko toga da se premalo ulaže u zaposlenike, posebice u one koji su zaposleni na određeno vrijeme što je slučaj kod svih sudionika istraživanja, dok programi usavršavanja dostupni u Hrvatskoj zahtijevaju izdvajanje znatnih financijskih sredstava.

Većina je zainteresirana za program usavršavanja Kuhar za umake, neki izražavaju interes za Kreativnom kuhinjom. Vjeruju da u tim područjima kuharstva mogu razvijati kreativnost i stručna znanja.

Neki od sudionika razmišljaju o odlasku iz Hrvatske u potrazi za bolje plaćenim i stabilnijim zaposlenjem koje bi im omogućilo i stručno usavršavanje.

Sve navedeno djeluje vrlo nepovoljno na mogućnosti profesionalnog usavršavanja za nezaposlene kuhare, a samim time i na njihovu konkurentnost na tržištu rada. Izjave sudionika sugeriraju da uvjeti kojima su izloženi nose neke značajke tzv. nestrukturaliziranog tržišta rada (Bejaković, 1998.) :

- zapošljavaju se povremeno
- posjeduju samo osnovne kvalifikacije za zanimanje
- rade na pomoćnim poslovima
- lako su zamjenjivi



Iz navedenog je vidljivo da se radi o skupini koja je u stalnom riziku od gubitka zaposlenja. Nužno je uvođenje obrazovnih intervencija kako bi se kroz mjere aktivne politike zapošljavanja prevenirala dugotrajna nezaposlenost i unaprijedile stručne kompetencije ključne za upješno nošenje sa zahtjevima na tržištu rada.

U svome radu o značenju rada u životu pojedinca, Šverko konstatira da rad za svakog pojedinca ima različito značenje; od toga da ima središnje značenje kao životna aktivnost do toga da ga se može doživjeti kao jednolična i nesadržajna aktivnost kojom se osigurava osnovna egzistencija (Šverko, 1991.). Iz diskusije sa sudionicima ovog istraživanja nameće se zaključak kako za njih rad trenutno ima samo egzistencijalnu funkciju. Smatramo da je nužno radno sposobnim i motiviranim pojedincima osigurati specijalizirane programe stručnog usavršavanja u cilju podizanja traženih kompetencija i povećanja njihove konkurentnosti na tržišta rada. Taj cilj moguće je između ostalog ostvariti i putem programa mobilnosti i međuinstitucionalne suradnje sa stranim obrazovnim institucijama.



**Naziv: GDJE SI DANAS? - LONGITUDINALNO ISTRAŽIVANJE OBRAZOVNIH I RADNIH  
AKTIVNOSTI ZAVRŠENIH UČENIKA SREDNJIH ŠKOLA ZADARSKE ŽUPANIJE – GENERACIJA  
2007/2008**

**Autori:** Dubravko Bacalja, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Zadar  
Višnja Perin, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Zadar

**Sažetak:**

Prijelaz iz škole prema zaposlenju je važna stepenica u životu svakog mladog čovjeka. Kakav će biti obrazovni i radni put uvelike ovisi o vrsti srednje škole koju je netko završio. Cilj istraživanja je bio započeti sa sustavnim uvidom u tu važnu prijelaznu epizodu u životu mladih osoba (što je slijedilo nakon završetka srednje škole i u kasnijoj fazi razvoj karijere), te dobiti uvid u potencijal izlaznih rezultata srednjoškolskog sustava obrazovanja na području Zadarske županije u odnosu na uključenje u svijet rada ili nastavak školovanja. Istraživanje je provedeno na reprezentativnom uzorku prve kohorte ispitanika koji su srednjoškolsko obrazovanje završili školske godine 2007/2008. Korištena je metoda telefonskog anketiranja, a uzorak je stratificiran po školi, obrazovnom programu i spolu (N=751).

Ispitanici četverogodišnjih srednjih škola najčešće nastavljaju školovanje, dok ispitanici trogodišnjih škola uglavnom izlaze na tržište rada. Ispitanici koji nastavljaju školovanje u većoj mjeri se školuju o vlastitom trošku, nego uz potporu ministarstva. Ispitanici koji su zaposleni do posla su najčešće došli osobnim kontaktom i najčešće rade za plaću između 3000 i 4500 kuna. Ispitanici koji su nezaposleni, u velikoj mjeri ulaze u dugotrajnu nezaposlenost i ne iskazuju veliki aktivizam u traženju posla.

**Ključne riječi:** srednje obrazovanje, tržište rada, zapošljivost, mladi, post-sekundarni obrazovni obrasci, Zadarska županija

**Title: WHERE ARE YOU TODAY? – LONGITUDINAL SURVEY OF EDUCATIONAL AND WORK-  
RELATED ACTIVITIES OF SECONDARY SCHOOL GRADUATES IN ZADAR COUNTY –  
GENERATION OF 2007/2008**

**Authors:** Dubravko Bacalja, Croatian Employment Service, Zadar Regional Office  
Višnja Perin, Croatian Employment Service, Zadar Regional Office

**Abstract:**

The transition from school to work is an important step in the life of every young person. What their educational and work path is going to be like strongly depends on the type of the secondary school a person has completed. The survey's objective was to start a systematic exploration into this important transitional phase in the life of young persons (what followed secondary school graduation and career development in a later phase), and to gain insight into the potential of the final grades at secondary school completion in Zadar County with regard to entering labour market or continuing education. The survey was conducted among a representative sample of the first cohort of respondents who completed secondary school in the school year o 2007/2008. Telephone survey method was used and the sample was stratified by school, curriculum and sex (N=751).

Respondents completing four-year schools mostly continue their education, while those completing three-year schools mostly enter the labour market. A majority of respondents, who continue education, pay for their education, rather than receiving support from the Ministry. Employed respondents mostly found employment through personal contacts and they mostly work for a salary of 3,000 to 4,500 kunas. A large number of unemployed respondents become long-term unemployed and do not appear to be very active in seeking work.

**Key words:** secondary education, labour market, employability, young persons, post-secondary educational patterns, Zadar County



**GDJE SI DANAS? - LONGITUDINALNO ISTRAŽIVANJE OBRAZOVNIH I RADNIH  
AKTIVNOSTI ZAVRŠENIH UČENIKA SREDNJIH ŠKOLA ZADARSKE ŽUPANIJE –  
GENERACIJA 2007/2008****Dubravko Bacalja  
Višnja Perin**

## UVOD

Završetak školovanja i ulazak u svijet rada je kritični period u životu svakog mladog čovjeka. Obrazovni sustav u Hrvatskoj ima nekoliko "raskršća" presudnih za daljnji tijek karijere. Prvo i najvažnije događa se nakon završene osnovne škole, u dobi od 15 godina. Učenici se mogu upisati u trogodišnje strukovne industrijske i obrtničke škole, četverogodišnje strukovne škole, gimnazije ili umjetničke škole. Nakon srednje škole izbor je različit za svaku od ovih skupina. Cilj istraživanja je bio započeti sa sustavnim i objektivnim uvidom u važnu prijelaznu epizodu u životu mladih osoba (što je slijedilo nakon završetka srednje škole i u kasnijoj fazi razvoj karijere), te dobiti uvid u potencijal izlaznih rezultata srednjoškolskog sustava obrazovanja na području Zadarske županije u odnosu na uključenje u svijet rada ili nastavak školovanja.

## METODOLOGIJA

Istraživanje je provedeno na ispitanicima koji su završili srednjoškolsko obrazovanje školske godine 2007/2008 u Zadarskoj županiji. Ispitivanjem je obuhvaćen 751 ispitanik. U cilju postizanja reprezentativnosti primijenjen je stratificirani višestepni proporcionalni slučajni uzorak pripadnika populacije svih učenika koji su završili srednjoškolsko obrazovanje školske godine 2007/2008. Kao izvor podataka za izradu okvira za izbor uzorka korištena je Matica srednjih škola, Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa. Provedena je trostruka stratifikacija prema slijedećim obilježjima: (1) prema školama u kojima se izvode srednjoškolski programi (ukupno 21), (2) prema programima obrazovanja koji se izvode u tim školama (ukupno 90) i (3) prema spolu. Alokacija uzorka po stratumima provedena je sukladno broju učenika završnog razreda koji su ih pohađali.

Kao metoda istraživanja primijenjena je metoda telefonskog anketiranja. Za potrebe istraživanja razvijen je CATI sustav (Comuter-assisted telephone interviewing – telefonsko intervjuiranje uz pomoć računala), preko kojeg je administriran i vođen cjelokupni postupak anketiranja. Razgovor s ispitanicima je vođen na strukturirani način posredstvom upitnika.

Upitnik je pokrивao slijedeća područja: (1) Tijek srednjoškolskog obrazovanja, (2) Školovanje poslije srednje škole, (3) Zaposlenost, (4) Radna povijest, (5) Nezaposlenost, (6) Neaktivnost, (7) Životne okolnosti i (8) Podaci za kontakt. Svi ispitanici su odgovarali na pitanja u područjima: (1), (4), (7) i (8), dok su na pitanja o ostalim područjima odgovarali ovisno o trenutnom radnom statusu (na školovanju, zaposlen/a, nezaposlen/a, neaktivan/na).

## REZULTATI I RASPRAVA

Ispitivanjem je obuhvaćen podjednak broj muškaraca (54,1) i žena (45,9%). Prema vrsti srednje škole koju su pohađali distribucija je slijedeća: Gimnazija (24,4%), strukovna četverogodišnja škola (48,7%), strukovna trogodišnja industrijska škola (6,4%), strukovna trogodišnja obrtnička škola (18,4%), umjetnička škola (2,1%). Žene i muškarci se razlikuju prema udjelu u pojedinoj vrsti škole ( $\chi^2=53,261$ ,  $p<0,01$ ,  $df=4$ ). Žene dominiraju u umjetničkim školama, dok muškarci dominiraju u trogodišnjim obrtničkim školama. Prema sektorima obrazovanja najveći broj učenika završio je obrazovne programe u sektoru *Ekonomija, trgovina i poslovna administracija* (17,2%), te u sektorima *Turizma i ugostiteljstva* (9,7%) i sektoru *Strojarstva, brodogradnje i metalurgije* (9,7%). Žene dominiraju u slijedećim sektorima: tekstil i koža; osobne, usluge zaštite i druge usluge; umjetnosti; zdravstvo i socijalna skrb te ekonomija, trgovina i poslovna administracija. Muškarci su dominantni u sektoru strojarstva, brodogradnje i metalurgije (100%); elektrotehnici i računalstvu (100%), graditeljstvu i geodeziji (94,1%), šumarstvu, preradi i obradi drva (97,0%) te prometu i logistici (73,3%). Ovdje vidimo još uvijek u velike prisutnu podjelu na „muška“ i „ženska“ zanimanja.





Najveći broj ispitanika je zadovoljan programom koji su završili (98,4%), kao i školom koju su završili (98,5%). Stipendiju tijekom školovanja koristilo je 36 osoba (4,79%) Podjednako muškaraca (47,2%) i žena (52,8%). Tijekom školovanja je radilo njih 315 (41,94%), podjednako muškaraca i žena ( $\chi^2 = 0,717$ ,  $p > 0,05$ ,  $df = 1$ ). Najveći broj u uslužnim i trgovačkim zanimanjima (80,10%) najčešće preko praznika (91,43%). Preko 70% ispitanika ne smatra te radna iskustva relevantnima za donošenje kasnijih odluka u karijeri.

Nakon srednje škole 61,25% ispitanika je nastavilo školovanje, nešto veći udio žena, nego muškaraca ( $\chi^2 = 5,915$ ,  $p < 0,05$ ,  $df = 1$ ). Kao najčešći razlog nastavljanja školovanja ispitanici navode da fakultetska diploma povećava mogućnost dobivanja posla (93,7%). Nakon srednje škole 38,75% ispitanika nije nastavilo školovanje, kao najčešće razloge za tu odluku navode da žele raditi 60,82% te da su izgubili motivaciju za učenje 19,59%.

Po završetku srednje škole 'vrlo dobro' pripremljeno za nastavak karijere osijećalo se 50,47% ispitanika; 'donekle dobro' pripremljeno 37,15%, a 'slabo' pripremljeno 12,38%.

Najveći broj ispitanika trenutno živi kod roditelja (64,6%), zatim kao podstanari (22,4%), u vlastitom stanu živi njih 5,06%, a 7,59% ih živi negdje drugdje.

Dvije godine po završetku srednjeg obrazovanja najveći broj ispitanika nalazi se na školovanju (54,3%), 24% ih je zaposleno, 20,8% nezaposleno, a 0,9% niti je zaposleno niti traži posao niti je na školovanju (neaktivni). Žene su nešto više slučajeva na školovanju (60,9%) od muškaraca (48,8%).

Od ispitanika koji su **trenutno na školovanju** uz potporu ministarstva školuje se njih 43,28% dok se ostali školuju uz osobno plaćanje (56,23%). Stipendiju tijekom školovanja koristi njih 91 (22,3%).

Od ispitanika koji su **trenutno zaposleni** najveći broj njih ima ugovor o radu na određeno vrijeme (46,67%). Ispitanici su se najčešće zapošljavali, odnosno dolazili do informacija o slobodnim radnim mjestima preko osobnih kontakata, od strane prijatelja, poznanika i rodbine (55% ispitanika). Muškarci su značajno bolje plaćeni nego žene ( $\chi^2 = 32,362$ ,  $p < 0,01$ ,  $df = 4$ ). O promjeni posla razmišlja 23,89% ispitanika, dok o traženju dodatnog posla razmišlja njih 7,78%. Veliki broj ispitanika je prije ovog zaposlenja imalo razdoblje nezaposlenosti (73,18%). Za 70,6% ispitanika ovo je prvo zaposlenje, (kod žena u 75% slučajeva, kod muškaraca u 67,7%).

Od ispitanika koji su **trenutno nezaposleni** podjednak je broj onih koji su nezaposleni kraće od tri mjeseca (41%) i onih koji su nezaposleni dulje od 12 mjeseci (40%). Ukoliko bi im odgovarajući posao bio ponuđen sada, 82,69% ispitanika bi odmah mogli početi raditi. U protekla 4 tjedna na bilo koji način je tražilo posao 61,54% ispitanika. 41,03% ispitanika razmišlja o daljnjem školovanju, a kao razloge zašto se žele dalje školovati najčešće navode: radi boljeg obavljanja posla u zanimanju (48,44%) te radi promjene zanimanja 42,19%. Od početka traženja posla 49% ispitanika navodi da nije poslalo niti jednu zamolbu za posao, a 66% njih nije bilo na niti jednom razgovoru za posao

Ispitanici koji su **trenutno neaktivni** kao svoje trenutne preokupacije navode: uzeo predah od učenja i rada 42,86%, odmaranje 14,29%, briga o djeci 14,29%, bolest, nemogućnost rada 14,29% te nešto drugo 14,29%

Učenici koji su završili **gimnazije** su u velikoj mjeri zadovoljni završenim programom i školom koju su završili (99,5%). Nakon srednje škole 79,8% ispitanika se osijećalo vrlo dobro pripremljeno za nastavak karijere, 15,8% donekle dobro pripremljenima i 4,4% slabo pripremljenima. Najveći broj gimnazijalaca (92,9%) nalazi se trenutno na školovanju, što je i za očekivati obzirom na orijentaciju gimnazija. Uz potporu ministarstva školuje se 51,2% ispitanika, stipendiju prima njih 31,8%.

Ispitanici **četverogodišnjih strukovnih škola** u velikoj mjeri su zadovoljni završenim programom i školom koju su završili (98,6%). 44,0% ispitanika se nakon srednje škole osijećalo vrlo dobro pripremljeno za nastavak karijere, 42,3% donekle dobro pripremljenima i 13,7% slabo pripremljenima. Najveći broj ispitanika je na školovanju (57,7%), zaposleno je 23,8%, nezaposleno 18% i neaktivno 0,8%. Uz potporu ministarstva školuje se 38,8% ispitanika, stipendiju prima njih 15,7%. Korist prethodnog obrazovanja za traženje posla i zapošljavanje ispitanici koji su trenutno zaposleni procjenjuju u najvećoj mjeri kao ne baš korisno (35,6%), vrlo korisno 23,0%, korisno 20,7% te kao potpuno beskorisno 19,5%. Većina zaposlenih ispitanika smatra da je adekvatno kvalificirana (94,3%) za posao koji sada radi. 29,9% zaposlenih ispitanika razmišlja o promjeni posla, a 6,9% o traženju



dodatnog posla. Za 72,4% ispitanika trenutno zaposlenje je prvo zaposlenje. Najveći broj zaposlenih ima primanja između 3000 i 4500 kuna (60,9%), 25,2% ima primanja do 3000 kuna, a 13,7% više od 4500 kuna. Među ispitanicima koji su nezaposleni 43,9% njih spada u kategoriju dugotrajno nezaposlenih. 83,3% izjavljuje da ukoliko bi im odgovarajući posao bio ponuđen sada da bi odmah mogli početi raditi, dok je u protekla 4 tjedna na bilo koji način tražilo posao 63,6%. O daljnjem školovanju razmišlja 53% ispitanika koji su nezaposleni i to većinom zbog boljeg obavljanja posla u svom zanimanju (60%), te radi promjene zanimanja 28,6%. Od početka traženja posla svega 55% ispitanika je poslalo barem jednu zamolbu za posao, a 37% njih je bilo na barem jednom razgovoru za posao.

Kod ispitanika koji su završili **trogodišnje strukovne industrijske škole** najveći udio ispitanika je zaposlen (41,7%) ili nezaposlen (39,6%), 14,6% na školovanju te 4,2% neaktivnih. Korist prethodnog obrazovanja za traženje posla i zapošljavanje ispitanici koji su trenutno zaposleni procjenjuju u najvećoj mjeri kao vrlo korisno (40,0%), ne baš korisno 25,0%, korisno 20,0% te kao potpuno beskorisno 15,0%. 25,0% ispitanika razmišlja o promjeni posla, a 5,0% o traženju dodatnog posla. Za 70,0% ispitanika trenutno zaposlenje je prvo zaposlenje. Najveći broj zaposlenih ima primanja između 3001 i 4500 kuna (50,0%), 30,0% ima primanja do 3000 kuna, a 15,0% više od 4501 kuna. Među ispitanicima koji su nezaposleni 52,7% njih spada u kategoriju dugotrajno nezaposlenih. 94,7% izjavljuje da ukoliko bi im odgovarajući posao bio ponuđen sada da bi odmah mogli početi raditi, dok je u protekla 4 tjedna na bilo koji način tražilo posao 68,4%. O daljnjem školovanju razmišlja 26,3% ispitanika koji su nezaposleni i to većinom radi promjene zanimanja 60,0%. Od početka traženja posla 50% ispitanika navodi je poslalo barem jednu zamolbu za posao, a svega 22% njih je bilo na barem jednom razgovoru za posao.

Kod ispitanika koji su završili **trogodišnje strukovne obrtničke škole** najveći udio ispitanika je zaposlen (47,1%) ili nezaposlen (43,5%), 8% na školovanju te 1,4% neaktivnih. Korist prethodnog obrazovanja za traženje posla i zapošljavanje ispitanici koji su trenutno zaposleni procjenjuju u najvećoj mjeri kao vrlo korisno 41,5%, ne baš korisno (29,2%), korisno 23,1% te kao potpuno beskorisno 6,2%. 16,9% ispitanika razmišlja o promjeni posla, a 10,8% o traženju dodatnog posla. Za 66,2% ispitanika trenutno zaposlenje je prvo zaposlenje. Najveći broj zaposlenih ima primanja između 3001 i 4500 kuna (58,5%), 20,0% ima primanja do 3000 kuna, a 21,6% više od 4501 kuna. Među ispitanicima koji su nezaposleni 33,4% njih spada u kategoriju dugotrajno nezaposlenih. 83,3% izjavljuje da ukoliko bi im odgovarajući posao bio ponuđen sada da bi odmah mogli početi raditi, dok je u protekla 4 tjedna na bilo koji način tražilo posao 60,0%. O daljnjem školovanju razmišlja 25% ispitanika koji su nezaposleni i to većinom zbog boljeg obavljanja posla u svom zanimanju (46,7%), te radi promjene zanimanja 46,7%. Od početka traženja posla 48% ispitanika navodi da je poslalo barem jednu zamolbu za posao, a 40% njih je bilo na barem jednom razgovoru za posao.

Kod ispitanika koji su završili **umjetničke škole** najveći udio ispitanika je trenutno na školovanju (62,5%), zaposleno je 31,25% i nezaposleno 6,25% ispitanika. Uz potporu ministarstva školuje se 40% ispitanika.

## ZAKLJUČAK

Obrazovni i radni put nakon završene srednje škole uvelike ovisi o vrsti srednje škole koju je netko završio. Ispitanici koji su završili gimnazijske programe, gotovo svi, nastavljaju školovanje. Ispitanici koji su završili četverogodišnje strukovne i umjetničke škole u više od polovice slučajeva nastavljaju školovanje, dok ispitanici koji su završili trogodišnje strukovne škole (industrijske i obrtničke) uglavnom ulaze na tržište rada. Udio između zaposlenih i nezaposlenih kod završenih strukovnih škola (četverogodišnje, trogodišnje obrtničke i industrijske) je gotovo jednak. Među zaposlenima u prosjeku su najmanje plaćeni ispitanici koji su završili strukovne trogodišnje industrijske škole, i u svim kategorijama žene su slabije plaćene nego muškarci. Kod nezaposlenih, veliki udio njih (oko 40%) ušlo je u dugotrajnu nezaposlenost (nezaposleni su preko 12 mjeseci), i ne pokazuju veliki aktivizam u traženju posla. Od ispitanika koji su trenutno na tržištu rada (zaposleni i nezaposleni) ukupno 9,3% razmišlja o promjeni zanimanja, što može ukazivati na pogrešan izbor zanimanja nakon osnovne škole.



**Naziv: SUKLADNOST PROFESIONALNIH INTERESA, E-SAVJETA I SAVJETA SLUŽBE ZA PROFESIONALNO USMJERAVANJE**

**Autor:** Suzana Svalina Balaš, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Split

**Sažetak:**

Istraživanjem su obuhvaćena 354 učenika 4. razreda srednjih škola koji su pristupili profesionalnom usmjeravanju zbog savjeta u izboru studija. Postupak uključuje testiranje, popunjavanje interaktivnog upitnika 'Vodiča kroz zanimanja' koji rezultira dobivanjem tzv. 'e-savjeta', te savjetodavni intervju kod iskusnog savjetnika za profesionalno usmjeravanje. Na početku intervju kandidati su izrazili svoje profesionalne interese, tj. iskazali studije za koje su zainteresirani.

Zanimanja iskazana profesionalnim interesima kandidata, te ona dobivena e-savjetom i savjetom službe za profesionalno usmjeravanje kodirana su u troslovne Hollandove kodove radi međusobne usporedbe, te je za svakog ispitanika utvrđen dominantni kod prema Hollandovim tipovima ličnosti (R – realistični, I – istraživački, A – umjetnički, S – socijalni, E – poduzetnički i C – konvencionalni). Hi kvadrat testom utvrđena je značajna povezanost prethodno iskazanih profesionalnih interesa ispitanika s e-savjetom i savjetom iskusnih ljudskih savjetodavaca, te značajna povezanost e-savjeta i savjeta PU. Također je za svakog ispitanika utvrđena istaknutost svih Hollandovih dimenzija za sve tri varijable, te izračunate intraindividualne korelacije. Ponovno je utvrđena zadovoljavajuća povezanost profesionalnih interesa ispitanika s e-savjetom i savjetom PU, kao i njihovo međusobno slaganje. Može se opravdano pretpostaviti da je dobivena povezanost nešto manja od stvarne zbog poteškoća koje nastaju u istoznačnom kodiranju zanimanja u Hollandove troslove te karakteristika uzorka (uglavnom gimnazijalci), što je rezultiralo vrlo malim brojem ispitanika s dominantnim dimenzijama C i R.

Ovi rezultati mogu se tumačiti u kontekstu međusobne evaluacije dvaju različitih postupaka profesionalnog savjetovanja, elektronskog i klasičnog, te idu u prilog dokazivanja valjanosti oba postupka, osobito elektronskog kao relativno novog oblika profesionalnog savjetovanja i slažu se s dosad provedenim sličnim istraživanjima temeljenim na donekle drugačijem savjetodavnom postupku.

Elektronsko savjetovanje ne može u potpunosti zamijeniti iskusne ljudske savjetnike, ali je potencijalno dostupnije znatno većem broju korisnika pa dobiveni rezultati podupiru intenzivno korištenje novog računalnog programa za profesionalno usmjeravanje 'Moj izbor' koji će uskoro biti dostupan korisnicima na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

**Ključne riječi:** profesionalno usmjeravanje zbog savjeta u izboru studija, interaktivni upitnik, savjetodavni intervju, profesionalni interesi, Hollandovi kodovi, elektronsko savjetovanje



**Title: CORRESPONDENCE OF PROFESSIONAL INTERESTS, E-ADVICE AND ADVICE OF VOCATIONAL GUIDANCE SERVICE****Author:** Suzana Svalina Balaš, Croatian Employment Service, Split Regional Office**Abstract:**

The survey included 354 4th-grade secondary school students, who received vocational guidance for advice on university major selection. The procedure included testing, filling out an interactive questionnaire titled Professions Guide, which resulted in receiving the so-called „e-advice“, and an advisory interview with an experienced vocational guidance counsellor. At the beginning of the interview, candidates expressed their professional interests, that is, indicated university majors they were interested in.

The professions indicated as the candidates' professional interests, and those obtained as e-advice and the advice of the vocational guidance unit, were coded in three-letter Holland codes for matching, and then the dominant code was determined for each candidate according to the Holland personality types model (R – Realistic, I – Investigative, A – Artistic, S – Social, E – Enterprising and C – Conventional). Using chi-square test, significant match between the candidates' previously indicated professional interests and the e-advice and advice received from experienced counsellors was found, as well as significant match between the e-advice and advice provided by guidance counsellors. Prominence of all Holland's features was also tested for all three codes in all candidates and intra-individual correlations were calculated. Satisfactory match between the candidates' professional interests and e-advice and guidance counsellors' advice was found again, as was between the e-advice and counsellors' advice. It is justified to assume that the match level found is somewhat lower than in reality because of the difficulties due to the synonymous coding of jobs and candidates' characteristics (mostly high-school students) in three-letter Holland codes, which resulted in a very small number of candidates with the dominant features of C and R.

These results can be interpreted in the context of mutual evaluation of two different vocational guidance procedures, electronic and classic ones, and they testify to the validity of both procedures, especially the electronic one, as a relatively new form of vocational guidance. They also correspond to similar surveys conducted so far, which were based on a somewhat different counselling procedure.

Electronic counselling cannot completely replace experienced human counsellors, but it is potentially accessible to a much larger number of users, so that the results obtained support intense usage of the new vocational guidance software titled My Choice, which will shortly be available to the users of the Croatian Employment Service.

**Key words:** vocational guidance for advice on university major selection, interactive questionnaire, advisory interview, professional interests, Holland codes, electronic counselling

## SUKLADNOST PROFESIONALNIH INTERESA, E-SAVJETA I SAVJETA SLUŽBE ZA PROFESIONALNO USMJERAVANJE KOD MATURANATA

Suzana Svalina Balaš

### UVOD

U svijetu postoji veliki broj elektroničkih sustava za profesionalnu orijentaciju baziranih na samoprocjeni ispitanika. Širenje Interneta i računalne tehnologije iznimno je populariziralo takav način savjetovanja, koje tako postaje dostupno svima i u svako vrijeme. Studija koju je proveo OECD 2003. godine pokazala je nužnost promjene tradicionalnog modela profesionalne orijentacije zasnovanog na jednokratnim odlukama klijenata, te gotovo isključivo neposrednom kontaktu savjetnika sa savjetovanom osobom. U današnjim uvjetima promijenjenog tržišta rada nužno je cjeloživotno učenje pa time i cjeloživotno profesionalno savjetovanje koje postaje proces, a prestaje biti jednokratna odluka za cijeli život. Zato postaje izrazito važno da neki oblik profesionalnog savjetovanja bude dostupan što većem broju ljudi tijekom cjelokupne karijere. Način na koji osoba dobiva pomoć treba odgovarati njenim potrebama pri čemu treba uvažavati i ekonomičnost postupka pa se preporuča veća upotreba manje skupih tehnika jer samo manji broj osoba treba intenzivno jedan-na-jedan profesionalno savjetovanje. Preporuča se povezivanje baza podataka o karijeri s alatima za donošenje odluka, što se najefikasnije postiže upravo elektroničkim sustavima za profesionalnu orijentaciju. Dobar sustav za elektronsko profesionalno savjetovanje potrebno je razvijati godinama, te posebno raditi na evaluaciji postupka. Svaki kvalitetan sustav sastoji se od barem tri cjeline: 1. informacija o zanimanjima, 2. upitnika za izbor primjerenih zanimanja i 3. informacija o obrazovanju, zapošljavanju i planiranju karijere, te najčešće sadrži cjeline namijenjene korisnicima različitih uzrasta i potreba u profesionalnom savjetovanju.

Od 1999. godine kod nas je u uporabi prvi elektronički sustav za profesionalnu orijentaciju, elektroničko izdanje Vodiča kroz zanimanje (Šverko, 1998) na Internet adresi <http://mrav.ffzg.hr/zanimanja/>, autora Šverka i suradnika, razvijen pri Katedri za psihologiju rada i ergonomiju Odsjeka za psihologiju FF-a u Zagrebu. Sustav se bazira na bazi podataka s opisima 248 zanimanja, te sadrži tzv. Upitnik profesionalnih sklonosti (UPS), interaktivni upitnik koji sadrži 33 pitanja o profesionalnim sklonostima korisnika. (Šverko, 2000a). Ispitanik na svako pitanje bira jedan od 5 ponuđenih odgovora, od nimalo do puno, izvrsno, jako. Na temelju poslanih odgovora sustav odabere i predlaže set prikladnih zanimanja i vraća ih kao odgovor ispitaniku, tzv. elektronski ili e-savjet. Svako zanimanje kodirano je prema Hollandovoj teoriji profesionalnih interesa u troslove, shodno tipovima radne okoline koji ga karakteriziraju. Sustav obrađuje odgovore ispitanika te ih uspoređuje s karakteristikama zanimanja.

Hollandova teorija danas je dominantna teorija profesionalnog razvoja. Prema toj teoriji postoji 6 osnovnih tipova ličnosti shodno prevladavajućim profesionalnim interesima osobe.

**R – Realistični (Realistic):** vole raditi s alatima, strojevima, biljkama ili životinjama. Izbjegavaju socijalne aktivnosti kao što su podučavanje ili informiranje drugih. Imaju razvijene vještine u radu s alatima, strojevima, nacrtima, te dobre tjelesne sposobnosti. Cijene praktične stvari i vole rad na otvorenom, praktični su i realistični. Biraju zanimanja inženjera, tehničara, mehaničara, vrtlara, vozača, te različita zanatska zanimanja.

**I – Istraživački (Investigative):** vole proučavati i rješavati matematičke ili znanstvene probleme. Izbjegavaju vođenje i uvjeravanje ljudi, te poslove prodaje. Cijene znanost i vole raditi sami. Analitični su, znatiželjni, metodični, racionalni, te intelektualno usmjereni. Biraju istraživačka zanimanja kao što su kemičari, fizičari, arheolozi i sl.

**A – Umjetnički (Artistic):** vole kreativne aktivnosti kao što su umjetnost, ples, glazba ili pisanje. Izbjegavaju visoko strukturirane i repetitivne aktivnosti. Imaju razvijenu maštu, te radije rade s idejama nego s ljudima ili stvarima. Originalni su, maštoviti, intuitivni, emotivni i nekonvencionalni. Biraju zanimanja kao što su arhitekti, dizajneri, grafički urednici, glazbenici, likovni umjetnici.



**S – Socijalni (Social):** vole raditi s ljudima, pomagati im, podučavati ih, savjetovati ili davati informacije; izbjegavaju rad sa strojevima ili alatima. Imaju razvijene socijalne vještine, te cijene pomaganje ljudima i rješavanje socijalnih problema. Prijateljske su i pouzdane osobe, tople, kooperativne, društvene, taktične, ljubazne, strpljive i pune razumijevanja. Biraju zanimanja kao što su učitelji, savjetnici, psiholozi, defektolozi.

**E – Poduzetnički (Enterprising):** vole voditi i uvjeravati ljude, prodavati stvari i ideje. Cijene uspjeh u politici, upravljanju ili poduzetništvu. Imaju upravljačke i govorničke sposobnosti, interesira ih politika i ekonomija, vole biti utjecajni. Više vole raditi s ljudima i idejama, nego sa stvarima. Energični su, ambiciozni, poduzetni, samouvjereni i društveni. Biraju zanimanja kao što su ekonomisti, komercijalisti, odvjetnici, burzovni mešetari, zastupnici prodaje.

**C – Konvencionalni (Conventional):** vole raditi s brojevima i spisima na sistematičan, propisan način. Općenito izbjegavaju nejasne, nestrukturirane aktivnosti. Metodični su i dobri u izvršavanju postavljenog plana. Prilagodljivi su, praktični, točni, efikasni, savjesni i ustrajni. Biraju zanimanja kao što su računovođa, blagajnik, daktilograf, revizor.

Osobe istog tipačnosti teže međusobnom okupljanju te zajedno stvaraju radno ozračje koje odgovara njihovom tipu ličnosti. Zato osim 6 osnovnih tipova ličnosti postoji i 6 istovrsnih tipova radne okoline. Osobe koje rade u sredini koja odgovara njihovom tipu ličnosti bit će uspješnije i zadovoljnije u poslu. Npr. umjetnički tipovi će vjerojatno biti uspješniji i zadovoljniji ako odaberu posao koji se obavlja u umjetničkoj okolini (kazalište), jer u toj okolini dominira umjetnički tip osoba koje visoko cijene kreativnost i izražajnost. Kako ćete se ponašati i osjećati na poslu u velikoj mjeri ovisi o vašoj radnoj okolini. Ako radite s ljudima koji imaju isti tip ličnosti kao što je vaš osjećat ćete se ugodno i biti profesionalno uspješniji. Idealno bi bilo odabrati zanimanje istog tipa kao što je i naš tip ličnosti.

U stvarnosti, većina ljudi su kombinirani tipovi, pa ih prema profesionalnim interesima definiramo putem Hollandovih troslova (npr. SIC ili socijalno-istraživačko-konvencionalni) od kojih je prvo slovo u troslovu dominantno, drugo manje a treće najmanje istaknuto. Također su i zanimanja definirana putem troslova shodno kombinaciji radnih okolina koje ga karakteriziraju.

Pojavom elektroničkog izdanja Vodiča kroz zanimanja (Šverko, 1998) ukazala se mogućnost ispitivanja profesionalnih interesa ispitanika baziranih na Hollandovoj teoriji, a kvalitetan elektronski sustav za profesionalnu orijentaciju bio bi od neprocjenjive pomoći mnogim učenicima pogotovo iz manjih sredina koji inače teško dolaze do korisnih informacija i savjeta o izboru škole i zanimanja.

U suradnji s Odsjekom za profesionalno usmjerenje pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje Područne službe Zagreb 2000. godine izvršena je i prva evaluacija UPS-a. Utvrđene su dobre početne metrijske karakteristike upitnika, te zadovoljavajuće kongruentno slaganje s Hollandovim upitnikom SDS - self-directed search (Brčina, 2000) i savjetima iskusnih ljudskih savjetnika za profesionalnu orijentaciju (Šverko, 2000b), te su rezultati protumačeni ne samo u prilog valjanosti e-savjeta, nego i postupka savjetovanja u PO.

Nakon početne provjere, u Odsjeku za profesionalno usmjerenje Područne službe Split HZZ-a, e-savjet je postao dio baterije testova i upitnika koja se primjenjuje u radu s maturantima, a sve više i u radu s drugim korisnicima (osnovcima i nezaposlenim osobama), te je postao koristan dio savjetodavnog postupka.

Cilj ovog rada bio je daljnja evaluacija kako elektronskog savjetovanja, tako i samog savjetodavnog postupka iskusnih ljudskih savjetnika temeljenog na ponešto drugačijem savjetodavnom postupku i uzorku ispitanika od onog u zagrebačkoj službi, te provjera sukladnosti savjeta s profesionalnim interesima ispitanika.

## METODA

Ispitane su dvije generacije maturanata 2000./2001. i 2001./2002., 315 gimnazijalaca i 39 polaznika završnih razreda ostalih četverogodišnjih škola, 69 muških i 285 ženskih, 292 učenika splitskih škola i 62 iz manjih mjesta u Županiji, ukupno njih 354 koji su se dobrovoljno prijavili na profesionalno savjetovanje. Prosječan uspjeh bio je 4,8 u 7. i 8. razredu osnovne škole, te oko 4,3 u srednjoj školi. Radi se dakle o prigodnom, selekcioniranom uzorku natprosječnih sposobnosti. Prethodno je većina ispitanika u školi od strane djelatnika Odsjeka bila informirana o mogućnostima studiranja i postupku profesionalnog savjetovanja.



Postupak je započinjao trosatnim testiranjem koji je uključivao sljedeće testove i upitnike:

- 1/ Advansirane Ravenove progresivne matrice s vremenskim ograničenjem od 40 minuta (APM)
  - 2/ Test opće informiranosti za maturante ili Test opće obaviještenosti za maturante (TOI-M ili TOO-SŠ)
  - 3/ EPQ
- Pauza
- 4/ Test prostornog predočavanje iz Multifaktorske baterije testova (MFBT 3)
  - 5/ Upitnik radnih vrijednosti (V – upitnik)
  - 6/ Upitnik Impulzivnosti – Avanturizma – Empatije (IVE) za generaciju 2000./2001.

Prije testiranja kandidatima je objašnjen postupak, te su dobili uputu da je rješavanje interaktivnog upitnika prije savjetodavnog intervjua dio savjetodavne procedure. Predviđeno je da ispitanici predoče savjetniku za profesionalnu orijentaciju rezultate e-savjeta tek na kraju savjetovanja, kada se radi usporedba oba savjeta i prokomentira slaganje odnosno neslaganje rezultata.

Svakom ispitaniku zakazan je termin za eksplorativno-savjetodavni intervju tijekom kojeg savjetnik prikupi i druge relevantne podatke (obiteljske prilike, podatke o dosadašnjem školovanju, slobodno vrijeme...), te se utvrde profesionalni interesi ispitanika prije savjetovanja. Ispitanik se izjasni za koje je fakultete i zanimanja zainteresiran, a nakon savjetovanja prezentira rezultate e-savjeta.

Za svakog ispitanika jednoznačno je definiran dominantni Hollandov kod za profesionalne interese, e-savjet i savjet PO, te su za svakoga izračunate intraindividualne korelacije između svih 6 Hollandovih dimenzija osim za 24 ispitanika koji nisu imali nikakve predefinirane profesionalne interese, te za 5 ispitanika koji e-savjetom nisu dobili ni jedno zanimanje. Pri tom se pri kodiranju javio problem nemogućnosti potpuno istovjetnog kodiranja za sve tri varijable jer je kod 'Vodiča kroz zanimanja' sustav koncipiran tako da je savjet uobličen u zanimanja, dakle povezan s konkretnim radnim mjestima, dok su profesionalni interesi kandidata i savjet PO više usmjereni prema izboru studija, dakle zvanja, a manje zanimanja.

## REZULTATI I RASPRAVA

Da bi se ispitala sukladnost profesionalnih interesa ispitanika s e-savjetom i savjetom iskusnih savjetnika iz službe za profesionalnu orijentaciju, te sukladnost e-savjeta i savjeta PO uspoređena je sukladnost prvih slova Hollandovih troslova kao dominantnih, te izračunate korelacije između svih 6 Hollandovih dimenzija istih varijabli.

Kako se radi o selekcioniranom uzorku natprosječnih sposobnosti, neke Hollandove dimenzije bile su malo zastupljene u svim varijablama, barem kao dominantni kod. To se osobito odnosi na konvencionalni tip zanimanja, te u manjoj mjeri na realistični tip. Kako je konvencionalni tip zanimanja karakterističan najčešće za monotone uredske i slične poslove, u ovom uzorku ispitanika konvencionalni kod kao dominantni kod gotovo da nije ni zastupljen. Zastupljenost realističnog koda kao dominantnog je također relativno mala što se vidi iz tabela 1., 2. i 3. Da bi se ispitala međusobna sukladnost dominantnih kodova rezultati ispitanika su svrstani u kontingencijske tabele.

Tabela 1.: Sukladnost profesionalnih interesa i e-savjeta definiranih kao dominantni Hollandov kod

INTER.	R	I	A	S	E	C	Σ	
<b>E-sav.</b>								
<b>R</b>	<b>6</b>	16	3	8	5	0	<b>38</b>	<b>E + C, I + R</b>
<b>I</b>	0	<b>45</b>	4	10	4	0	<b>63</b>	<b>N = 325</b>
<b>A</b>	1	8	<b>16</b>	24	10	0	<b>59</b>	<b>X<sup>2</sup> = 150,36</b>
<b>S</b>	1	15	2	<b>57</b>	10	1	<b>86</b>	<b>(p&lt;0,001)</b>
<b>E</b>	0	3	3	27	<b>35</b>	0	<b>68</b>	<b>C = 0,56</b>
<b>C</b>	0	5	1	4	1	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>C<sub>kor</sub> = 0,65</b>
<b>Σ</b>	<b>8</b>	<b>92</b>	<b>29</b>	<b>130</b>	<b>65</b>	<b>1</b>	<b>325</b>	



Tabela 2.: Sukladnost profesionalnih interesa i savjeta PO definiranih kao dominantan Hollandov kod

NTER.		R	I	A	S	E	C	$\Sigma$	
Sav.PO		R	I	A	S	E	C		
R		5	2	1	1	0	0	9	E + C, I + R
I		2	62	3	11	3	1	82	N = 330
A		0	7	12	3	1	0	23	$\chi^2 = 273,83$
S		1	9	4	76	5	0	95	(p<0,001)
E		0	13	9	41	57	0	120	C = 0,67
C		0	1	0	0	0	0	1	C <sub>kor</sub> = 0,77
$\Sigma$		8	94	29	132	66	1	330	

Tabela 3.: Sukladnost e-savjeta i savjeta PO definiranih kao dominantan Hollandov kod

E-sav.		R	I	A	S	E	C	$\Sigma$	
Sav.PO		R	I	A	S	E	C		
R		8	0	1	1	1	0	11	E + C, I + R
I		19	42	9	15	3	4	92	N = 349
A		4	3	16	0	0	0	23	$\chi^2 = 169,95$
S		3	13	19	46	15	1	97	(p<0,001)
E		8	12	17	29	53	6	125	C = 0,57
C		1	0	0	0	0	0	1	C <sub>kor</sub> = 0,66
$\Sigma$		43	70	62	91	72	11	349	

Vidljivo da u dijagonalnim ćelijama prevladavaju najveće frekvencije, dakle da postoji pretežito slaganje između dominantnih kodova svih triju varijabli, no postoje i određene razlike. Prvo, postoje razlike u ukupnoj frekvenciji pojedinih kodova za različite varijable. Tako e-savjetom dobivamo više R i A, te djelomično C kodova u odnosu na ostale kodove, kod profesionalnih interesa su zastupljeniji S i I kod, a kod savjeta profesionalne orijentacije E kod, te u odnosu na e-savjet I kod. To je zasigurno posljedica djelomično i 'pristranosti' različitih referentnih okvira koji u osnovi imaju isto polazište: usporedbu ispitanikovih interesa, sposobnosti, znanja i vještina sa zahtjevima zvanja, odnosno zanimanja, ali se ipak i razlikuju. Tako se savjet profesionalne orijentacije najvećim dijelom zasniva na objektivnom ispitivanju sposobnosti i osobina ličnosti, dok se interesi ispitanika i e-savjet zasnivaju na subjektivnoj ispitanikovoju procjeni vlastitih sposobnosti. Nadalje, iako na početku rješavanja UPS-a ispitanici odgovaraju na pitanje o stručnoj spremi unutar koje traže savjet, kod e-savjeta to nije do kraja ispoštovano pa su preporučena zanimanja često ispod razine više i visoke stručne spreme. To je vjerojatno razlog zašto se e-savjetom dobije više dominantnih R i donekle C kodova. Interesi ispitanika i savjet PO gotovo su uvijek izraženi kroz zanimanja više i visoke spreme pa su shodno tome više izraženi ostali kodovi. Nadalje, e-savjet djelomično ovisi i o apsolutnom broju zastupljenosti pojedinih kodova. Tako je R dominantni kod za čak 129 zanimanja iz popisa 'Vodiča kroz zanimanja', a ostali su zastupljeni s 13 do 34 zanimanja. Vidljivo je također da je kod e-savjeta više zastupljen A kod, dakle zanimanja umjetničkog tipa. Kako profesionalni savjetnik temelji savjetovanje i na informacijama s tržišta rada umjetnička zanimanja su znatno manje zastupljena, jer su znatno manje i tražena. Izgleda da su i ispitanici svjesni te činjenice pa je i u profesionalnim interesima A kod manje izražen.

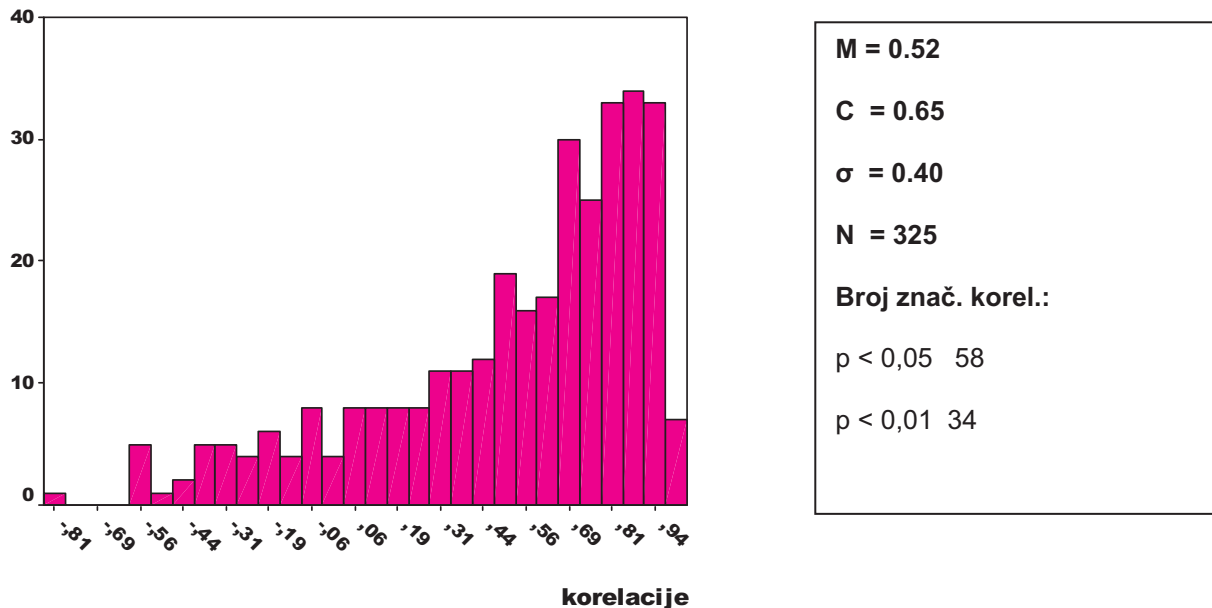
S obzirom na nedozvoljeni broj malih teoretskih frekvencija u pojedinim ćelijama, za računanje hi-kvadrat testa bilo je nužno pridružiti dimenziju C njoj bliskoj dimenziji E, te dimenziju R dimenziji I. Utvrđeno je da su sva tri hi-kvadrata statistički značajna uz  $p < 0,001$ . Izračunati su također koeficijenti kontingencije C, gdje je najveća korelacija između profesionalnih interesa ispitanika i savjeta PO (0,67, korigirana 0,77), a nešto manja između profesionalnih interesa i e-savjeta (0,56, korigirana 0,65), odnosno e-savjeta i savjeta PO (0,57, korigirana 0,66).



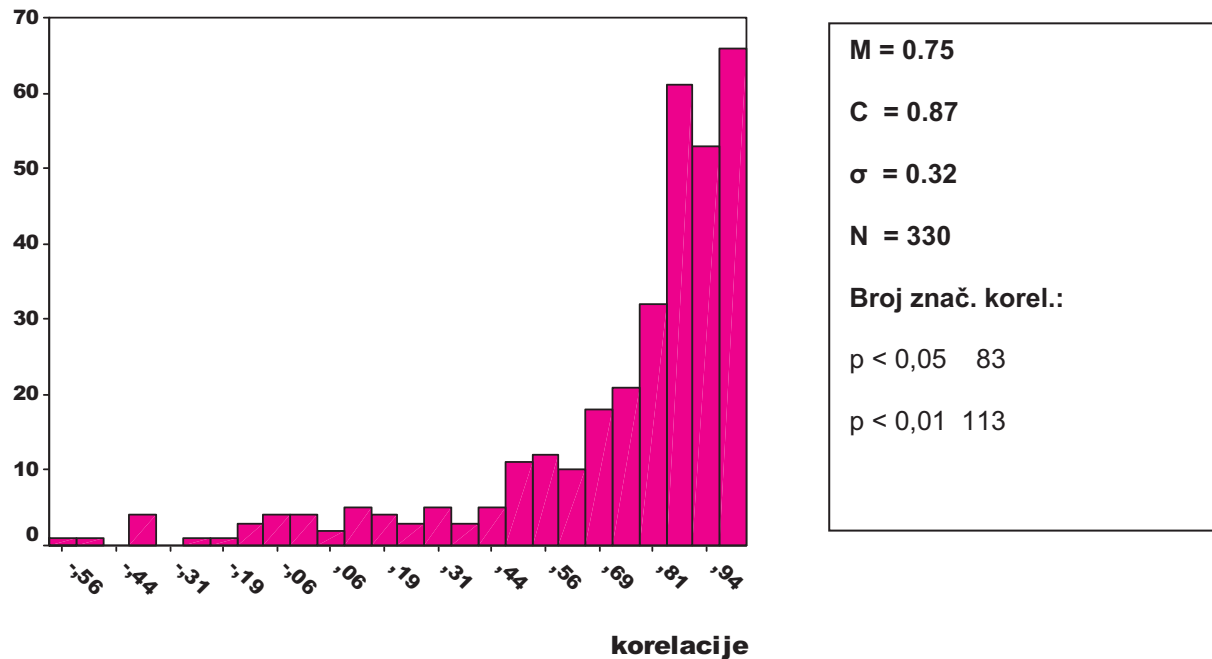


Za svakog ispitanika izračunate su korelacije između izračunatih vrijednosti Hollandovih dimenzija za profesionalne interese, e-savjet i savjet PO. Kako se radi o malom broju rezultata (dimenzija), korelacije su nestabilne i trebaju biti vrlo visoke da bi dostigle nivo značajnosti od 5% ( $>0,81$ ) ili 1% ( $>0,92$ ), a određeni broj ih je i negativan, kao što je prikazano na slikama 1., 2. i 3. Ipak je vidljivo da se većina korelacija nalazi u okviru gornjih vrijednosti pa su distribucije negativno asimetrične. E-savjet ima istu prosječnu korelaciju (0,52) s profesionalnim interesima i savjetom PO, te istu standardnu devijaciju, dok je međusobno slaganje profesionalnih interesa i savjeta PO veće, pa prosječna korelacija iznosi 0,75. To se slaže i s prethodno izračunatim  $X^2$  i koeficijentima kontingencije C.

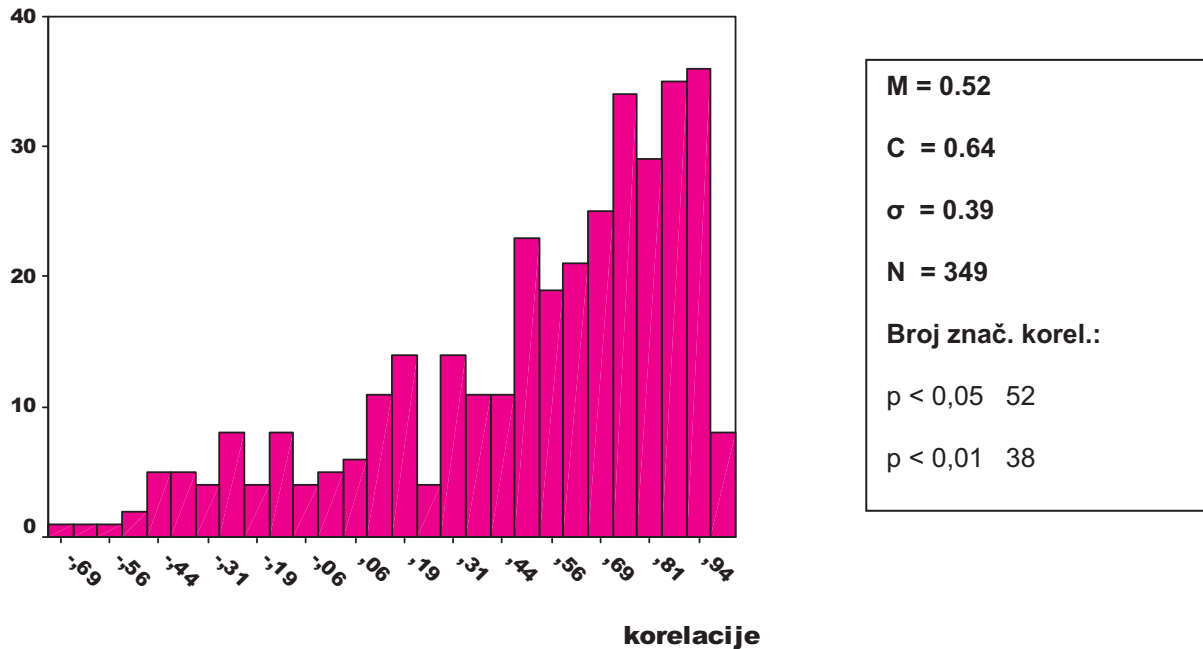
Slika 1.: Distribucija korelacija između Hollandovih dimenzija profesionalnih interesa i e-savjeta



Slika 2.: Distribucija korelacija između Hollandovih dimenzija profesionalnih interesa i savjeta PO



Slika 3.: Distribucija korelacija između Hollandovih dimenzija e-savjeta i savjeta PO



Moglo bi se zaključiti da e-savjet na zadovoljavajući način aproksimira profesionalne interese ispitanika kao i savjet iskusnih ljudskih savjetnika. To slaganje vjerojatno bi bilo i veće da je moguće postići istovrsni način kodiranja zanimanja, da se ne radi o selekcioniranom uzorku ispitanika, te kad bi se ispravile neke manjkavosti elektronskog upitnika: nepotpuni popis zanimanja, neki ispitanici ne dobiju nikakav e-savjet, neka (egzotična) zanimanja prečesto se pojavljuju, npr. kontrolor leta, bolje usklađivanje željene stručne spreme s preporučenim zanimanjima.

Međusobna povezanost profesionalnih interesa ispitanika i savjeta PO je ipak bolja što bi se moglo objasniti s nekoliko činjenica. Prvo, savjet PO je sigurno pod utjecajem iskazanih profesionalnih interesa ispitanika. Mnogi ispitanici dolaze s jasno definiranim profesionalnim interesima, te na PO dolaze zbog povećanja sigurnosti u donešenu odluku, a nerijetki čak i iz znatiželje.

## ZAKLJUČAK

U svrhu međusobne evaluacije različitih postupaka profesionalnog savjetovanja, elektronskog i klasičnog, te utvrđivanja njihove povezanosti s profesionalnim interesima kandidata, analizirani su podaci 354 učenika 4. razreda srednjih škola koji su pristupili profesionalnoj orijentaciji zbog savjeta u izboru studija. Nakon testiranja ispitanici su popunjavali interaktivni upitnik 'Vodiča kroz zanimanja' koji rezultira tzv. 'e-savjetom', te od iskusnih savjetnika za profesionalnu orijentaciju dobili savjet. Na početku intervjua kandidati su izrazili svoje profesionalne interese, dok su rezultate e-savjeta prezentirali nakon savjetovanja. Utvrđena je značajna povezanost profesionalnih interesa ispitanika s e-savjetom i savjetom PO, te e-savjeta i savjeta PO. Također je za svakog ispitanika utvrđena istaknutost svih Hollandovih dimenzija za sve tri varijable, te izračunate intraindividualne korelacije. Ponovno je utvrđena zadovoljavajuća povezanost profesionalnih interesa ispitanika s e-savjetom i savjetom PO, kao i međusobna. Može se opravdano pretpostaviti da je dobivena povezanost nešto manja od stvarne zbog poteškoća koje nastaju u istoznačnom kodiranju zanimanja u Hollandove troslove, te karakteristika uzorka (uglavnom gimnazijalci).

Rezultati idu u prilog dokazivanja valjanosti oba postupka, osobito elektronskog kao novog oblika profesionalnog savjetovanja i slažu se sa sličnim istraživanjem Šverka i suradnika (2000) u kojem je ispitana sukladnost e-savjeta i savjeta stručnjaka PO temeljenog na djelomično drugačijem savjetodavnom postupku. Elektronsko savjetovanje ne može u potpunosti zamijeniti savjetodavni postupak koji provode iskusni ljudski savjetnici ali ga dobro aproksimira, a kako je potencijalno dostupnije znatno većem broju korisnika, potrebno je povećati mogućnost korištenja elektronskih sustava za profesionalnu orijentaciju.



**Naziv: PRIMJER DOBRE PRAKSE - PREZENTACIJE ZANIMANJA U OSNOVNIM ŠKOLAMA NA  
PODRUČJU KRAPINSKO-ZAGORSKE ŽUPANIJE****Autor:** Melita Horvat-Peh, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Krapina**Sažetak:**

Hrvatski zavod za zapošljavanje Područna služba Krapina u suradnji s Obrtničkom komorom Krapinsko-zagorske županije i srednjim školama provodi već niz godina zajednički projekt prezentacije zanimanja u osnovnim školama na području Krapinsko-zagorske županije. Prezentacija zanimanja namijenjena je učenicima i roditeljima radi lakšeg odabira zanimanja, a sadržajno obuhvaća informacije o zanimanjima, programima srednjih škola u Krapinsko-zagorskoj županiji i upisnim mogućnostima, deficitarnim i suficitarnim zanimanjima te mogućnostima zapošljavanja, uslugama profesionalnog usmjeravanja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, načinu izbora naučnika, sklapanju ugovora o naukovanju i provođenju praktične nastave u obrtničkoj radionici, stipendiranju učenika za deficitarna obrtnička zanimanja te mogućnostima nastavka obrazovanja nakon srednje škole.

Nakon plenarnog dijela prezentacija roditelji i učenici imaju priliku informirati se detaljnije o obrazovnim programima srednjih škola i podršci koju u smislu profesionalnog usmjeravanja učenicima i roditeljima pružaju Hrvatski zavod za zapošljavanje, škole i Obrtnička komora Krapinsko-zagorske županije na informativnim punktovima svakog od izlagača.

Rezultati rada ogledaju se u velikom sustavnom obuhvatu korisnika, učenika i roditelja, ali i u povećanom interesu za deficitarna obrtnička zanimanja. Uspjeh se temeljio na činjenici da korisnici na jednom mjestu mogu dobiti širok spektar informacija, a pokazala se i sinergija predstavnika obrazovanja, zapošljavanja i gospodarstva.

**Ključne riječi:** prezentacija zanimanja, profesionalno usmjeravanje učenika, suradnja predstavnika obrazovanja, obrtništva i zapošljavanja

**Title: GOOD PRACTICE EXAMPLE – PRESENTATION OF OCCUPATIONS IN ELEMENTARY  
SCHOOLS IN KRAPINA-ZAGORJE COUNTY****Author:** Melita Horvat-Peh, Croatian Employment Service, Krapina Regional Office**Abstract:**

In cooperation with the Krapina-Zagorje County Chamber of Trades and Crafts and secondary schools, the Krapina Regional Office of the Croatian Employment Service has been implementing a joint project - presentation of occupations in elementary schools in Krapina-Zagorje County.

Presentation of occupations is intended for pupils and their parents for easier occupation selection. It provides information on occupations, on curricula of secondary schools in Krapina-Zagorje County, as well as on enrolment possibilities, shortage and surplus occupations and employment possibilities, vocational guidance services at the Croatian Employment Service, manner of apprentice selection, signing apprenticeship training agreements, scholarships for shortage crafts and trades occupations, and possibilities of continuing education after secondary school graduation.

After a plenary part of the presentations, parents and pupils have an opportunity to obtain more detailed information on secondary school curricula and support in the form of vocational guidance provided to pupils and parents by the Croatian Employment Service, schools and the Krapina-Zagorje County Chamber of Crafts and Trades at information points of each exhibitor.

Results of that work can be seen in the fact that a large number of users, pupils and parents, are systematically included, but also in an increased interest in shortage crafts and trades occupations. The success was based on the fact that users could receive a wide spectrum of information and a synergy of the representatives of education, employment service and economy could also be observed.

**Key words:** presentation, occupations, vocational guidance of pupils, cooperation of representatives of education, crafts and trades and employment service



## **PRIMJER DOBRE PRAKSE - PREZENTACIJE ZANIMANJA U OSNOVNIM ŠKOLAMA NA PODRUČJU KRAPINSKO-ZAGORSKE ŽUPANIJE**

**Melita Horvat-Peh**

Hrvatski zavod za zapošljavanje Područna služba Krapina u suradnji s Obrtničkom komorom Krapinsko-zagorske županije, udruženjima obrtnika, Krapinsko-zagorskom županijom i srednjim školama sudjeluje u provedbi ciklusa prezentacija zanimanja koje već niz godina organiziramo u osnovnim školama kako bi potakli učenike da promišljanje o izboru zanimanja temelje na iscrpnim i relevantnim informacijama.

Učenici i roditelji pozvani su na susret koji traje 60 minuta, a tim suradnika u razdoblju od 4. travnja 2011. do 10. svibnja 2011. godine posjetit će sve osnovne škole u Krapinsko-zagorskoj županiji s ciljem prezentiranja zanimanja i informacija važnih prilikom upisa u srednju školu.

Afirmacija strukovnih zanimanja, posebice onih obrtničkih, i poticanje upisa učenika u programe deficitarnih zanimanja, jedan je od postavljenih ciljeva djelatnosti profesionalnog usmjeravanja u Područnoj službi Krapina, kao rezultat analize kretanja ponude i potražnje na tržištu rada.

Potreba za afirmacijom obrtničkih strukovnih zanimanja razvila se zbog tendencije učenika osnovne škole da preferiraju upis u četverogodišnje programe obrazovanja. Svake godine Hrvatski zavod za zapošljavanje definira listu deficitarnih obrtničkih i industrijskih zanimanja s ciljem poticanja upisa, ali učinci nisu bili dovoljni. Stoga smo tražili mogućnost neposrednijeg način prezentacije kako bi se adekvatnije istakle dobre strane obrazovanja za obrtnička zanimanja.

Polazeći od pretpostavke da učenicima nedostaje informacija o prednostima i mogućnostima profesionalnog razvoja u području obrtništva i na inicijativu gospodina Dragutina Ranogajca, tada predsjednika Obrtničke komore Krapinsko-zagorske županije, razmatrali smo kako na prikladniji način poticati učenike da u obrtničkim zanimanjima prepoznaju mogućnost za ostvarivanje uspješne profesionalne karijere. Ideja je bila omogućiti kontakt učenika i roditelja s obrtnicima i dati priliku da u direktnom kontaktu doznaju kakve su mogućnosti zapošljavanja, obrazovanja, koji su zahtjevi pojedinog zanimanja i njegove specifičnosti, čime ove informacije dobivaju na težini.

Uloga Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područne službe Krapina, s dugogodišnjom suradnjom s osnovnim školama u aktivnostima individualnog i grupnog informiranja i savjetovanja učenika, bila je većim dijelom angažiranje u smislu metodološke razrade i pripreme prezentacija. Budući da Područna služba Krapina svake godine uključuje učenike osmih razreda u profesionalno savjetovanje, ali prvenstveno učenike sa zdravstvenim ili drugim teškoćama, većem dijelu učeničke populacije namijenjene su radionice i informativne brošure „Kamo nakon osnovne škole?“ koje donose opise zanimanja, savjete te pregled srednjoškolskih programa i upisnih mogućnosti. Željeli smo ponuditi više od pisanih informacija većoj populaciji učenika i smatrali smo korisnim omogućiti dvosmjernu komunikaciju i autentičan prikaz radnog procesa, uvjeta rada, strojeva i alata kroz izlaganje obrtnika i popratni slikovni materijal.

Kako bi se odgovorilo na ove potrebe, osmišljena je prezentacija zanimanja za učenike i roditelje u osnovnim školama koja je objedinila ciljeve, aktivnosti i nastojanja više institucija uključenih u profesionalno usmjeravanje osnovnoškolske populacije. Tako je predviđeno da informacije o jedinstvenom modelu obrazovanja za obrtnička zanimanja, načinu upisa i sklapanja ugovora o naukovanju iznosi predstavnik Obrtničke komore, a o mogućnostima upisa i programima obrazovanja izlaže predstavnik pojedine srednje škole. Predstavljanje deficitarnih obrtničkih zanimanja povjereno je obrtnicima kako bi osobno mogli reći nešto o uvjetima rada, zahtjevima pojedinog zanimanja i iskustvima u praćenju svojih naučnika, a o donošenju odluke o izboru zanimanja te o kretanjima na tržištu rada učenicima i roditeljima govori predstavnik Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

U svrhu promocije i angažiranja svih uključenih, održan je niz sastanaka s ravnateljima i stručnim suradnicima uz potporu i uključivanje Krapinsko-zagorske županije. Početni problem bio je kako privući veći broj korisnika, neodlučnih učenika, onih koji razmatraju upis i u četverogodišnja zanimanja, a ne samo učenika koji su se već odlučili za trogodišnje programe. Stoga se sljedećih godina prezentacija proširila na sve strukovne i gimnazijske programe koje nude srednje škole tako da velik broj učenika i roditelja može dobiti relevantne informacije i lakše odlučiti o daljnjem putu. Ovo se, međutim, pokazalo zahtjevno u smislu potrebnog vremena i raspona pažnje učenika, pa se



prezentacija u plenarnom dijelu skratila na ključne informacije. Tijekom godina prilagođavali smo prezentaciju potrebama ciljane grupe anketiranjem korisnika i prateći rezultate validacijskih listića. Ove godine u prezentaciji sudjeluju predstavnici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Područne službe Krapina, Obrtničke komore Županijske komore Krapina, Udruženja obrtnika Krapinsko-zagorske županije te predstavnici svih srednjih škola s područja Krapinsko-zagorske županije, a održava se u svim osnovnim školama.

Učenicima i roditeljima prezentiraju se zanimanja za koja se mogu školovati, programi srednjih škola i upisne mogućnosti, deficitarna zanimanja, podaci o potražnji na tržištu rada te mogućnostima zapošljavanja, usluge profesionalnog usmjeravanja, način provedbe upisa u I. razred srednje škole i kriteriji izbora kandidata, sustav školovanja za obrtnička zanimanja, način izbora naučnika i sklapanje ugovora o naukovanju te provođenje praktične nastave u obrtničkoj radionici, mogućnosti nastavka obrazovanja nakon srednje škole i stipendiranje učenika za deficitarna obrtnička zanimanja.

Rezultati ankete o profesionalnim namjerama učenika, koju Područna služba Krapina provodi svake godine sa svim učenicima osmog razreda, pokazuju da je u razdoblju ožujak - travanj jedan dio učenika još uvijek neodlučan. Stoga Hrvatski zavod za zapošljavanje predstavlja učenicima i roditeljima detaljnije usluge profesionalnog informiranja, psihologijskog profesionalnog savjetovanja, računalni program „Moj izbor“, statističke podatke o deficitarnim i suficitarnim zanimanjima na različitim razinama obrazovanja, kretanja na tržištu rada, regionalnu brošuru „Kamo nakon osnovne škole?“ te bitne čimbenike koji utječu na izbor zanimanja.

Obrtnička komora zainteresiranim učenicima pruža i mogućnost organiziranog odlaska u obrtničke radionice, gdje mogu upoznati radne procese, uvjete rada, strojeve i alate te karakteristike pojedinog obrtničkog zanimanja koje je, prema podacima Područne službe Krapina, identificirano kao deficitarno, a ove godine to su zanimanja: elektroinstalater, konobar i strojbravar.

Nakon zajedničke prezentacije organizirani su informativni punktovi svakog od izlagača gdje su dostupni leci, informativni vodiči, brošure, CD-i i individualne konzultacije te se sudionici imaju priliku detaljnije informirati o obrazovnim programima srednjih škola i podršci koju u smislu profesionalnog usmjeravanja učenicima i roditeljima pružaju Hrvatski zavod za zapošljavanje i Obrtnička komora Krapinsko-zagorske županije.

Rezultati rada ogledaju se u velikom sustavnom obuhvatu korisnika, učenika i roditelja, ali i u povećanom interesu za deficitarna obrtnička zanimanja. Uspjeh se temeljio na činjenici da korisnici na jednom mjestu mogu dobiti širok spektar informacija, a pokazala se i sinergija predstavnika obrazovanja, zapošljavanja i gospodarstva. Važno je da su u proces uključeni i roditelji učenika, a osim jednostranog informiranja omogućena je dvosmjerna komunikacija i neposredan kontakt.

Pozitivni pomaci odrazili su se, kroz višednevni zajednički rad, i na boljem povezivanju suradnika – predstavnika škola, obrtništva i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, tako da se doživljavaju kao jedna povezana i umrežena grupa koja bolje razumije i uvažava potrebe svakog od sudionika ovog procesa profesionalnog usmjeravanja.



**Naziv: PRAĆENJE UPISA MATURANATA NA FAKULTETE**

**Autor:** Valerija Kramar Mihalić, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Križevci

**Sažetak:**

Cilj ovog istraživanja je stvaranje baze podataka s informacijama o studentima s područja Koprivničko-križevačke županije. Ta se potreba nameće kao logičan slijed aktivnosti profesionalnog usmjeravanja nakon profesionalnog savjetovanja učenika završnih razreda srednjih škola u svezi izbora studija. Time bi se dobila neposredna povratna informacija o rezultatima profesionalnog usmjeravanja, a s druge bi se strane omogućilo kvalitetno posredovanje između studenata – budućih mladih stručnjaka, te poslodavaca koji iskazuju potrebe za određenim visokoškolskim kadrom. Praćenje upisa maturanata na fakultete započeto je 2006. godine. Do 2009. godine prikupljeni su podaci za tri generacije studenata. Od ukupnog broja upitnika poslanih na adrese studenata, svake je godine vraćeno 30% ispunjenih upitnika. Oko 90% bivših maturanata upisao je studij. Velika većina maturanata uspjela je upisati željeni studij. Od onih koji nisu uspjeli upisati studij koji su željeli, 10-25% imalo je namjeru dogodne pokušati promijeniti studij, tj. upisati onaj studij koji im je bio prvotna namjera. Veći postotak studenata ipak nije odlučio promijeniti studij, nego nastaviti studirati već upisani studijski program. Najviše studenata upisalo je studij u području društvenih znanosti, a najčešće upisivani studiji su ekonomija i pravo, u sve tri generacije studenata. Slijede područje biotehničkih te područje tehničkih znanosti. U prvoj ispitivanoj generaciji studenata, skoro 80% studenata želi ostvariti samo izravan kontakt s potencijalnim poslodavcem. U naredne dvije generacije, velika većina odlučila se za mogućnosti kontaktiranja i sa potencijalnim poslodavcima i putem Odsjeka za profesionalno usmjeravanje.

**Ključne riječi:** profesionalno usmjeravanje, upisi na fakultete, studenti, tržište rada

**Title: MONITORING SECONDARY SCHOOL GRADUATES' ENROLLMENT IN UNIVERSITIES**

**Author:** Valerija Kramar Mihalić, Croatian Employment Service, Križevci Regional Office

**Abstract:**

The objective of this survey was creating a data base with the information on students from Koprivnica-Križevci County. This seems necessary as logical vocational guidance follow-up after vocational counselling of final-grade secondary school students for university major selection. It would provide immediate feedback of the results of vocational guidance, and on the other hand, it would enable good job mediation between students – future young experts, and employers, who indicate demand for employees with university degree. Monitoring of secondary school graduates' enrolment in universities started in 2006. Information about three generations of secondary school graduates were collected by 2009. About 30% of all questionnaires sent to students' addresses were filled out and returned each year. About 90% of secondary school graduates enrolled in university. A large majority of them managed to enrol in the major of their choice. 10-25% of those, who had not managed to enrol in the major they wanted, intended to switch majors the following year, that is enrol in the major they originally wanted. A higher percentage of students did not plan to switch majors, but continue studying the major they enrolled. Most students enrolled in arts and humanities majors, and most students in all three generations became economics and law majors. The areas of biotechnical and technical sciences followed. Almost 80% of the first generation of students, who participated in the survey, only wanted direct contact with potential employers. In the following two generations, a large majority opted for both direct contacts with potential employers and those through the Vocational Guidance Department.

**Key words:** vocational guidance, university enrolment, students, labour market



## PRAĆENJE UPISA MATURANATA NA FAKULTETE

Valerija Kramar Mihalić

### UVOD

Profesionalno usmjeravanje odnosi se na skup različitih aktivnosti koje pojedincima omogućuju utvrđivanje vlastitih mogućnosti, kompetencija i interesa u različito doba života, kako bi donijeli adekvatne odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju. Također, profesionalno usmjeravanje odnosi se na uspješno upravljanje osobnom profesionalnom karijerom. Unutar djelatnosti profesionalnog usmjeravanja učenicima se nudi:

- **profesionalno informiranje** - proces kojim se pojedinim skupinama učenika pružaju informacije značajne za donošenje odluka o odabiru zvanja, zanimanja i područja rada.
- **profesionalno savjetovanje** - podrazumijeva postupak tijekom kojega se na temelju prikupljenih relevantnih podataka (obrazovna povijest, sposobnosti, zdravstveno stanje, interesi, motivacija) pomaže učeniku definirati daljnje profesionalne aktivnosti.

Vodeći se jednim od osnovnih ciljeva profesionalnog usmjeravanja i posredovanja u zapošljavanju – stvaranjem preduvjeta za smanjenje neusklađenosti ponude i potražnje na tržištu rada – zadan je cilj povezivanja studenata i poslodavaca stvaranjem baze podataka s informacijama o studentima i poslodavcima s područja županije.

Odsjek za profesionalno usmjeravanje Područne službe Križevci već niz godina kontinuirano provodi profesionalno informiranje i savjetovanje učenika završnih razreda srednjih škola s područja Koprivničko-križevačke županije, kao i kretanje profesionalnih namjera učenika maturanata. Budući da se nakon završene srednje škole gubio kontakt s bivšim učenicima te da nije postojala informacija o tome koliko je studenata s područja županije na određenom fakultetu (osim rijetkih srednjih škola koje nastoje voditi evidenciju o upisima svojih bivših učenika na fakultete), ovakvim prikupljanjem podataka dobivena je i neposredna povratna informacija o rezultatima profesionalnog usmjeravanja kao logičan slijed aktivnosti profesionalnog usmjeravanja učenika maturanata.

Još jedan od razloga stvaranja baze podataka o studentima potaknuto je kretanjima na tržištu rada te praćenjem potreba poslodavaca. Naime, sve su češći postajali upiti poslodavaca za studentima završnih godina određenih fakulteta, budući da su poslodavci željeli na vrijeme znati hoće li moći osigurati potrebe za radnicima određenih zanimanja. Iz tog su razloga željeli ostvariti kontakt sa studentima te im ponuditi stipendiju do kraja studija te zaposlenje nakon završetka studija. Time bi se omogućilo kvalitetno posredovanje između studenata – budućih mladih stručnjaka, te poslodavaca koji iskazuju potrebe za određenim visokoškolskim kadrom.

Upoznavanje studenta s njegovim potencijalnim poslodavcem još za vrijeme studiranja, može biti dobra motivacija studentu za uspješno studiranje te razvijanje kompetencija koje traži tržište rada.

Praćenje upisa maturanata na fakultete započeto je 2006. godine, s prvom generacijom učenika koji su 2005./06. završili svoje četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje, te su podaci prikupljeni tijekom još naredne dvije godine. Do 2009. godine prikupljeni su podaci za tri generacije studenata.





## METODA

### Sudionici

U ispitivanju je sudjelovalo ukupno 600 studenata prve godine studija. Iz generacije 2006./07. sudjelovalo je 169 studenata, od čega 56.8% 96 djevojaka (N=96) i 43.2% mladića (N=73); iz generacije 2007./08. 224 studenata, od čega 58% djevojaka (N=130) i 42% mladića (N=94); a iz generacije 2008./09. 207 studenata, od čega 57.5% djevojaka (N=119) i 42.5% mladića (N=88).

### Instrument

Odsjek za Profesionalno usmjeravanje svakom je bivšem učeniku maturantu koji je prethodne godine završio četverogodišnju srednju školu, poslao kratki *Upitnik za studente te Pismo* u kojem se obrazlaže namjera stvaranja baze podataka o studentima, te ih se moli za suradnju. Upitnik je sadržavao slijedeća pitanja: jeste li upisali sveučilišni ili stručni studij, koji i gdje; jeste li upisali smjer koji ste i željeli upisati, imate li namjeru dogodne mijenjati studij, biste li željeli tijekom studija ostvariti izravan kontakt s potencijalnim poslodavcima, želite li da vas o eventualnim stipendijama i ponudama poslodavaca obavijesti Odsjek za profesionalno usmjeravanje. U *Pismu* se detaljno obrazlagala namjera stvaranja baze ovakvih podataka te se studentima nudila mogućnost ulaska u bazu na dva načina: prvi način je da potencijalni poslodavac zna ime, prezime i adresu studenta koji je upisao određeni studij te ga tako može izravno kontaktirati. Drugi je način bio da poslodavac ne zna za osobne podatke studenata, već se svojevrsno posredovanje odvija putem Odsjeka za profesionalno usmjeravanje, na način da Odsjek prikuplja ponude poslodavaca u vezi stipendiranja te zapošljavanja budućih mladih stručnjaka te studentima prosljeđuje takve informacije. U tom slučaju studenti sami odlučuju hoće li se potencijalnom poslodavcu javiti i u kojem trenutku.

## REZULTATI I RASPRAVA

**Tablica 1** Broj poslanih upitnika na adrese bivših učenika maturanata te broj vraćenih upitnika

Generacija studenata	Poslani upitnici	Vraćeni upitnici	
		N	%
2006./07.	572	169	29.5
2007./08.	710	224	31.5
2008./09.	689	207	30

**Tablica 2** Broj studenata po generacijama koji (ni)su upisali studij

Generacija studenata	Upisali studij	Nisu upisali studij
2006./07.	148	17
2007./08.	206	18
2008./09.	189	18

Od ukupnog broja studenata koji su ispunili upitnike, oko 90% je upisalo određeni studij, dok preostalih 10% nije. Kao najčešći razlog ne upisivanja na studij, navodili su (nepovoljno) financijsko stanje obitelji, a među ostalim razlozima su zaposlenje (najčešće na sezonskim poslovima) te neuspjeh na prijamnom ispitu. Od ovih bivših maturanata, iz generacije 2005./06. 8 ih je namjeravalo dogodne ponovno pokušati upisati studij, iz generacije 2006./07. također 8 ih je namjeravalo dogodne ponovno pokušati upisati studij, a iz generacije 2007./08. 14 bivših maturanata imalo je namjeru dogodne ponovno pokušati upisati željeni studij.

Velika većina maturanata uspjela je upisati željeni studij. U generaciji studenata 2006./07. 136 studenata upisalo je željeni studij, dok 11 studenata nije uspjelo. U generaciji 2007./08. 194 studenta su uspjela upisati željeni studij, dok 12 studenata nije. U generaciji 2008./09. 174 studenata uspjelo je upisati željeni studij, dok 14 studenata nisu uspjela. Među studentima koji nisu uspjeli upisati željeni studij, prosječno 20% (u generaciji 2006./07. 10%, u generaciji 2007./08. 27%, u generaciji 2008./09. 20%) željelo je nagodinu pokušati promijeniti studij, tj. upisati onaj studij koji im je bio prvotna namjera. Veći postotak studenata ipak nije odlučio promijeniti studij, nego nastaviti studirati već upisani studijski program. U Tablici 3 prikazan je broj studenata po generacijama s obzirom na područje upisanog studija.



**Tablica 3** Broj studenata s obzirom na područje studija

Studij	2006./07.	2007./08.	2008./09.
PODRUČJE PRIRODNIH ZNANOSTI	6	12	5
PODRUČJE TEHNIČKIH ZNANOSTI	17	31	32
PODRUČJE BIOMEDICINE I ZDRAVSTVA	11	9	7
PODRUČJE BIOTEHNIČKIH ZNANOSTI	20	24	17
PODRUČJE DRUŠTVENIH ZNANOSTI	110	108	78
PODRUČJE HUMANISTIČKIH ZNANOSTI	9	19	18
UMJETNIČKO PODRUČJE	0	2	3
INTERDISCIPLINARNA PODRUČJA	2	2	2

Odgovori na pitanje bi li studenti željeli tijekom studija ostvariti direktan ili indirektan kontakt s potencijalnim poslodavcima prilično su zanimljivi kada se uspoređuju različite generacije studenata. Naime, u prvoj ispitivanoj generaciji, skoro 80% studenata izjavilo je da bi željeli ostvariti samo izravan kontakt s potencijalnim poslodavcem, dakle, bez posrednika. U naredne dvije generacije, vrlo mali broj studenata (1.6% - 3%) je izjavio da želi ostvariti samo izravan kontakt s potencijalnim poslodavcem, dok ih se velika većina odlučila za mogućnosti kontaktiranja i sa potencijalnim poslodavcima i putem Odsjeka za profesionalno usmjeravanje. Objašnjenje ove razlike možda se može potražiti u činjenici da prva ispitivana generacija studenata nije bila upućena za vrijeme srednje škole u plan Odsjeka za PU oko stvaranja baze podataka o studentima te, usprkos dobivenom pismu u kojem im se pobliže objasnila namjera ispitivanja i prikupljanja podataka, većina studenata je smatrala da bi željeli ostvariti izravan kontakt s poslodavcem, u smislu da poslodavac zna za njih još tijekom njihovog studiranja, te da ne žele „ostati anonimni“ do završetka studija. Naredne dvije generacije studenata bile su informirane još za vrijeme pohađanja četvrtog razreda srednje škole o ovim aktivnostima Odsjeka za profesionalno usmjeravanje te je moguće da je upravo ovo informiranje utjecalo na promjenu stava te izjašnjavanje o načinu povezivanja s potencijalnim poslodavcima.

Budući da Odsjek za profesionalno usmjeravanje svake godine provodi anketu o profesionalnim namjerama učenika završnih razreda srednjih škola, zanimljivo je usporediti podatke dobivene ovim anketiranjem s rezultatima upisa na fakultete. U Tablici 4 prikazani su najčešće birani studiji, prema profesionalnim namjerama maturanata, a u Tablici 5 prikazani su najčešće upisivani studiji, prema trima generacijama studenata.

**Tablica 4** Najčešće birani studiji prema profesionalnim namjerama maturanata

šk.god. 2005./06.	šk.god. 2006./07.	šk.god. 2007./08.
Ekonomija Pravo Elektrotehnika Učiteljski studij Medicina	Ekonomija Pravo Učiteljski studij Organizacija i informatika Engleski jezik	Ekonomija Pravo Psihologija Učiteljski studij Organizacija i informatika



**Tablica 5** Najčešće upisivani studiji u trima generacijama studenata

Ak.god. 2006./07.	Ak.god. 2007./08.	Ak.god. 2008./09.
Ekonomija Poljoprivreda Pravo Učiteljski studij Socijalni rad Elektrotehnika Organizacija i informatika	Ekonomija Pravo Primijenjena informatika Agronomija Informatika Poljoprivreda (stručni studij) Prehrambena tehnologija Učiteljski studij	Ekonomija Pravo Primjena informacijske tehnologije u poslovanju Poljoprivreda (stručni studij) Informacijski i poslovni sustavi Računarstvo Mehatronika Učiteljski studij

Vidljiva je podudarnost profesionalnih namjera učenika na završetku njihovog srednjoškolskog obrazovanja s ostvarenim ciljevima – upisom na željeni fakultet. Među najčešće biranim studijima u svakoj su generaciji bili ekonomija, pravo, učiteljski studij te informatika koje je i upisao najveći broj učenika koji su ušli u bazu podataka o studentima.

Budući planovi Odsjeka za profesionalno usmjeravanje su informiranje poslodavaca o dosadašnjim aktivnostima u vezi svrhe praćenja upisa maturanata na fakultete te stvaranja baze studenata s područja županije, a uz to i pokušaj stvaranja baze poslodavaca koji su zainteresirani za povezivanje sa studentima s područja županije te realizacija njihovog povezivanja. Nadalje, nadamo se da će se praćenje upisa na fakultete novih generacija maturanata nastaviti te tako baza podataka kontinuirano nadopunjavati.

Kako je Hrvatski zavod za zapošljavanje organizator *Sajma poslova* koji se redovito održavaju jednom godišnje, upravo je taj događaj mjesto na kojem bi ovaj projekt mogao ispuniti svoju svrhu, budući da pruža mogućnost poslodavcima da predstavljaju svoje poduzeće i potražnju za stručnjacima različitih profila, a studentima se pruža mogućnost upoznavanja s potrebama na tržištu rada, s potrebnim kompetencijama za ulazak u svijet rada te mogućnost direktnog kontakta s potencijalnim budućim poslodavcem. Stoga je namjera prilikom ovakvih događaja animirati studente te im ponuditi mogućnost sudjelovanja na radionicama kako bi se što kvalitetnije pripremili za svoje (prvo) predstavljanje potencijalnom poslodavcu.



**Naslov: STRUKOVNO OBRAZOVANJE I OBUKA PROTIV SOCIJALNE ISKLJUČENOSTI**

**Autori:** Helena Vuksan, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Bjelovar  
Ljiljana Žanetić, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Požega

**Sažetak:**

Projekt "Strukovno obrazovanje i obuka protiv socijalne isključenosti" jedan je od prvih projekata financiranih iz sredstava Europskih fondova koji je Hrvatski zavod za zapošljavanje proveo uz financijsku potporu European Training Foundation (ETF). Projekt je realiziran u Bjelovarsko-bilogorskoj i Požeško-slavonskoj županiji. Neki od osnovnih ciljeva projekta bili su: smanjenje socijalne isključenosti mladih, povećanje zapošljivosti nezaposlenih mladih osoba do 29 godina starosti, osposobljavanje lokalnih dionika za provođenje poučavanja i aktivnosti na tržištu rada unutar lokalnog partnerstva te integracija obrazovnih potreba poduzeća i obrazovnih programa.

Nakon formiranja partnerstva i istraživanja obrazovnih potreba poslodavaca, izrađen je program osposobljavanja te su kreirani kratki obrazovni programi. Program osposobljavanja nazvan je "Dodatno osposobljavanje u poljoprivrednoj proizvodnji" i sadržavao je kako stručne module tako i module poduzetničkih znanja i vještina aktivnog traženja posla.

Temeljem rezultata projekta možemo zaključiti da uključivanje u program osposobljavanja višestruko aktivira polaznike i na taj način reducira njihovu socijalnu isključenost, a znanja stečena tijekom osposobljavanja povećavaju izgleda za zapošljavanje. Kratki programi osposobljavanja su se pokazali kao efikasan način stjecanja novih znanja i vještina i povećanja zapošljivosti korisnika i zadovoljstva poslodavaca.

**Gljučne riječi:** projekt financiran iz Europskih fondova, partnerstvo, kratki program osposobljavanja

**Title: VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING AGAINST SOCIAL EXCLUSION**

**Authors:** Helena Vuksan, Croatian Employment Service, Bjelovar Regional Office  
Ljiljana Žanetić, Croatian Employment Service, Požega Regional Office

**Abstract:**

The Vocational Education and Training against Social Exclusion project is one of the first projects funded by EU funds, which the Croatian Employment Service implemented with the financial support of the European Training Foundation (ETF). The project was implemented in the Bjelovar-Bilogora and Požega-Slavonija Counties. Some of the basic project objectives were: reducing social exclusion of young persons, increasing employability of unemployed young persons of under 29 years of age, training local stakeholders on how to implement training and activities on the labour market within local partnerships, and aligning educational and training needs of companies with training programs.

After forming the partnership and examining the educational and training needs of employers, a training program was developed and short curricula were created. The training program was titled Additional Training in Agricultural Production and it contained both specialized modules and modules providing entrepreneurship knowledge and active job-seeking skills.

Based on the project results, we can draw the conclusion that joining the training program activates the participants to a great extent and thus reduces their social exclusion, and the knowledge acquired in the training improves their chances to find a job. Short training programs have proved to be an efficient way of acquiring new knowledge and skills and improving the employability of users and satisfaction of employers.

**Key words:** project funded by EU funds, partnership, short training program



## **STRUKOVNO OBRAZOVANJE I OBUKA PROTIV SOCIJALNE ISKLJUČENOSTI**

**Helena Vuksan  
Ljiljana Žanetić**

Tijekom 2001. godine HZZ je uz financijsku potporu European Training Foundation (ETF) proveo projekt "Strukovno obrazovanje i obuka protiv socijalne isključenosti". Projekt je realiziran u Bjelovarsko-bilogorskoj i Požeško-slavonskoj županiji i bio je jedan od prvih projekata što su se provodili u područnim službama HZZ-a a financirani su iz EU fondova.

Osnovni ciljevi projekta su bili:

- reduciranje socijalne isključenosti mladih
- povećanje izgleda za zapošljavanje nezaposlene mladeži (do 29 godina starosti)
- približavanje sustava nezaposlenih i poslodavaca
- stvaranje lokalnog partnerstva za obuku i zapošljavanje nezaposlene mladeži
- osposobljavanje lokalnih čimbenika za provođenje poučavanja i aktivnosti na tržištu rada unutar lokalnog partnerstva
- integracija obrazovnih potreba poduzeća i obrazovnih programa
- primjena i širenje znanja na državnoj razini

### **Slijed aktivnosti u projektu za Požeško–slavonsku županiju**

#### **1. Formiranje lokalnog partnerstva**

Temeljem razvojnih planova Požeško-slavonske Županije i SWOT analize, sektor poljoprivrede identificiran je kao onaj koji ima snažni razvojni potencijal. U okviru poljoprivrede proizvodnja zdrave hrane (ekološka poljoprivreda) je dominantan trend, pa je to područje odabrano kao osnova za dalje provođenje projekta

Formirano je lokalno partnerstvo tako što su u projekt uključeni svi dionici relevantni za poljoprivredu - Županija, Obrtnička komora, Poljoprivredno-prehrambena škola, Veleučilište Požega, Poljoprivredno-savjetodavna služba, lokalni mediji. Nositelj projekta je Zavod za zapošljavanje. Nakon provedenih analiza formirana je operativna skupina od 10 članova koji direktno provode program.

Razlozi za formiranje partnerstva i prednosti partnerskog pristupa:

- povezuje i spaja različite čimbenike u nekoj sredini
- omogućuje utvrđivanje problema, donošenje znanja, pronalaženje rješenja i donošenje odluka na lokalnoj razini
- stvaraju se kontakti izvan tradicionalnih hijerarhija i uloga - otvorenost
- inicijative idu "od dolje prema gore"
- razvija se strategija

#### **2. Utvrđivanje potreba za dodatnim znanjima**

U okviru posebne obuke pod vodstvom stranih stručnjaka članovi operativne skupine obučeni su za analizu potreba za osposobljavanjem ljudskih resursa u poduzećima. Izrađen je i proveden upitnik kod 95 odabranih poslodavaca. Upitnikom su ispitane obrazovne potrebe postojećih i planiranih novih radnih mjesta. Iz analize ispitanih poslodavaca u sektoru poljoprivrede, utvrđeno je kako kod novih radnih mjesta u proizvodnji (to je skupina koja odgovara ciljanoj skupini nezaposlenih uključenih u projekt) najviše trebaju znanja o ekološkim standardima, rukovanju poljoprivrednim strojevima i poznavanje novih tehnologija u proizvodnji i preradi hrane.



### 3. Utvrđivanje sadržaja programa osposobljavanja

Nakon formiranja partnerstva i istraživanja obrazovnih potreba poslodavaca, izrađen je program osposobljavanja i osmišljeni su kratki obrazovni programi. Osnovna polazišta za njihovo kreiranje bila su:

- brzo zastarijevanje znanja iz redovnog obrazovanja
- obrazovanje smanjuje socijalnu isključenost i povećava izgleda za zapošljavanje
- nema više trajnog zaposlenja, svatko se treba pobrinuti da bude trajno zapošljiv
- prilagođeni su potrebama skupine i predznanju polaznika
- uvažavaju specifičnosti učenja odraslih
- uklopljeni su u koncept cjeloživotnog obrazovanja
- polaze od stvarnih obrazovnih potreba gospodarstva
- brzo i efikasno dopunjavaju znanje polaznika

Operativna skupina je na osnovu provedene analize formirala program dodatnog osposobljavanja sa slijedećim temama:

1. Ekološki standardi poljoprivredne proizvodnje
2. Rukovanje poljoprivrednim strojevima (novi i posebni strojevi)
3. Nove tehnologije u proizvodnji i preradi hrane
  - a) vinogradarstvo i vinarstvo
  - b) ratarstvo
  - c) povrtlarstvo
  - d) zaštita bilja
4. Osnovna poduzetnička znanja
  - a) organizacija rada (uzročnost u čovjekovom ponašanju, utjecaj umora i radnih uvjeta na radni učinak, rukovođenje)
  - b) komunikacija i timski rad
  - c) osnove poduzetništva (osobine poduzetnika, poslovni plan, pravna regulativa)
5. Vještine traženja posla (samoprocjena, sastavljanje životopisa, građenje mreže, priprema za intervju, što kad vas odbiju – redefiniranje planova i ciljeva)

Program je nazvan "**Dodatno osposobljavanje u poljoprivrednoj proizvodnji**"

### 4. Izbor i obuka izvođača programa osposobljavanja

Nakon razgovora s većinom visokoobrazovanih kadrova poljoprivredne struke u našoj Županiji, poslani su obavijesti s kratkim sadržajem i ciljem programa dodatnog osposobljavanja te upitnikom za one koji žele sudjelovati kao predavači u projektu. Upitnik za potencijalne izvođače sadržavao je podatke o njihovim referencama za sadržaj što ga trebaju izvoditi. Konačno su izabraniiskusni predavači: profesori srednje poljoprivredne škole, savjetnici iz Poljoprivredno-savjetodavne službe te psiholog, savjetnik za profesionalno usmjeravanje iz HZZ-a.

Svaki izvođač je izradio svoj dio programa dodatnog osposobljavanja prema propisanim elementima, a temeljem toga izrađen je jedinstven program dodatnog osposobljavanja pod nazivom «Program osposobljavanja s područja poljoprivredne proizvodnje.»

Po izboru predavača, isti su upućeni na dodatno osposobljavanje, koju su izvršili strani stručnjaci iz Slovenije. Sadržaj osposobljavanja odnosio se na posebnosti u obrazovanju odraslih: motivi odraslih za učenje, prepreke kod odraslih za učenje, značajke odraslih u obrazovanju, posebno nezaposlenih

### 5. Odabir polaznika i organizacija programa osposobljavanja

Analiza potreba za osposobljavanjem ljudskih resursa identificira znanja iz ekološke proizvodnje hrane kao ona znanja koja nedostaju nakon formalnog obrazovanja. Veliki je broj nezaposlenih mladih ljudi koji imaju srednju školu poljoprivrednog smjera. Oni dugo čekaju na zaposlenje i pretpostavka je kako će im dodatna znanja povećati šanse za zapošljavanje. Zbog toga su kao **ciljna skupina** određene osobe do 29 godina SSS i KV poljoprivrednog smjera (ratarski tehničar, voćar-vinogradar-vinar,



mehaničar poljoprivredne mehanizacije), zdravi, snažni i izdržljivi, motivirani za učenje i rad (osobine određene prema zahtjevima poslodavaca iskazanih u upitniku).

Ukupno **trajanje programa** je 431 sat od čega praktični dio 336 sati (po 60 min) i teoretski dio 95 sati (po 45 minuta). Praktični dio obavljen je u kolovozu i rujnu na bazi 40 satnog radnog tjedna, a teoretski dio 19 dana po 5 sati nastave u poslijepodnevnom satima. Praktični dio održan je u Kutjevo d.d., Kutjevo podrumarstvo, Vinogradarstvo i podrumarstvo «Krauthaker» i Eko-imanje «Irokez», a svaki polaznik radio je kod više poslodavaca.

Za teoretski dio osigurani su uvjeti za izvođenje nastave a predavači su bili dužni polaznicima prirediti literaturu. Također su propisali i uvjete za završavanje programa

## 6. Obavijest i odabir izvođača praktičnog dijela obuke

Poslodavcima, koji su se u ranijem anketnom upitniku o potrebnim znanjima za nova radna mjesta, izjasnili o predviđenim potrebama za zapošljavanjem u slijedeće dvije godine, upućena je obavijest s kratkim sadržajem programa osposobljavanja, i zamoljeni su za očitovanje o mogućnostima provođenja praktičnog dijela obuke. S onima koji su se odazvali pozivu su zaključeni i ugovori o provođenju praktičnog dijela osposobljavanja.

## 7. Pozivanje potencijalnih kandidata i prezentacija programa dodatnog osposobljavanja

Pozvano je ukupno 104 kandidata s evidencije Zavoda, pozivu se odazvalo njih 85 i njima je u manjim grupama predstavljen projekt. Naglašeno je kako će za vrijeme sudjelovanja u projektu imati i minimalnu novčanu naknadu, financirane troškova prijevoza na posao i topli obrok. Međutim, od svih osoba, svega njih 9 je pristalo na sudjelovanje u programu.

**Razlozi slabog odaziva** su (prema podacima dobivenim u razgovoru s kandidatima):

- nezainteresiranost za program zbog bavljenja poljoprivredom u svom domaćinstvu ili domaćinstvu svojih roditelja
- opća nezainteresiranost za bilo kakav posao osim u «državnoj službi»
- neodgovarajuće vrednovanje znanja kao faktora koji povećava mogućnost zapošljavanja
- pasivan stav prema vlastitom zapošljavanju - čekanje rješenja od nekoga drugoga
- nesigurnost zaposlenja nakon završenog programa
- niska novčana naknada za vrijeme programa
- jedna osoba nije imala u kolovozu redovnu autobusnu liniju za dolazak na praksu i povratak kući jer živi u rubnom dijelu županije.

S odabranim sudionicima programa zaključen je ugovor o međusobnim pravima i obvezama polaznika i HZZ-a. Prije početka praktičnog dijela polaznici su ispunili kratki upitnik koji sadrži osnovne podatke o njihovoj stručnoj spremi, posjedovanju zemlje i poljoprivrednih strojeva, te razlozima uključivanja u projekt.

## 8. Provođenje programa - praktični i teoretski dio

Zbog specifičnosti poljoprivredne proizvodnje, polaznici su tijekom ljeta pohađali praktični dio programa a teoretski je ostavljen za jesen.

Na kraju praktične obuke poslodavci su ocijenili uspješnost polaznika i prema tim ocjenama polaznici su radili kvalitetno i imali primjeren odnos prema radu. Teoretski dio obuke također je zaključen evaluacijskim upitnikom. Tako smo saznali da su očekivanja polaznika bila: dobiti nove informacije u području ekološke poljoprivrede, nova saznanja o organizaciji u poljoprivrednoj te zapošljavanje. Očekivanja su im uglavnom zadovoljena. Za svaku pojedinačnu temu polaznici su ocjenama od 1 do 7 ocjenjivali zanimljivost, korisnost, način izvođenja, razumljivost i pripremljenu literaturu. Ocjene su vrlo visoke i uglavnom iznad 5. Prostor, raspored sati i organizacija programa ocijenjeni su prosječnom ocjenom 6.



### 9. Podjela Uvjerenja o završenom osposobljavanju

U suradnji s dožupanom za gospodarstvo i u prisutnosti članova operativne skupine, sudionicima dodatnog osposobljavanja podijeljena su uvjerenja o uspješno savladanom programu stručnog osposobljavanja.

### 10. Zapošljavanje polaznika

Povećanje zapošljivosti i u konačnici zapošljavanje polaznika krajnji je cilj ovakvih programa osposobljavanja. 2 polaznika su neposredno nakon završetka obrazovanja zaposlena kod jednog od poslodavaca gdje su obavljali praktični dio obuke, 1 kandidat se odlučio za samozapošljavanje na vlastitom imanju a 2 kandidata su neposredno nakon završetka programa otišla na dodatno osposobljavanje u Bavarsku što je organizirano u dogovoru s poljoprivrednom savjetodavnom službom. Dvojica su se zaposlila u drugim djelatnostima (ugostiteljstvo) a dvojica su nakon godinu dana još uvijek bili nezaposleni. Ovi podaci govore o učinkovitosti programa na zapošljivost polaznika.

### Zaključak i iskustva (2001.g.)

- program je proveden u vrijeme izrazitih ekonomskih teškoća kod poduzetnika i suficita radne snage gotovo svih struka evidentiranih u HZZ
- poslodavci prepoznaju i iskazuju potrebe za dodatnim znanjima i zapošljavanjem, ali u nekom dužem periodu. Stoga su programi osposobljavanja kreirani u okviru projekta postavljeni šire od iskazanih potreba za specifičnim znanjima. U program su uključeni i sadržaj važni za snalaženje na tržištu rada i funkcioniranje pojedinca kao aktivnog i odgovornog građanina.
- interes nezaposlene mladeži za sudjelovanje u ovom programu je nedovoljan što ukazuje na mogući pasivan stav prema zapošljavanju i vlastitom profesionalnom razvoju, te neodgovarajuće vrednovanje znanja kao faktora koji povećava mogućnost zapošljavanja
- partnerski pristup rješavanju razvojnih pitanja i programa dodatnog obrazovanja i osposobljavanja treba normativno izdići na nacionalnu razinu a provedbeno je staviti na razinu lokalnih zajednica
- kratki programi osposobljavanja vrlo su efikasan način stjecanja novih znanja i vještina, zadovoljni su i poslodavci i polaznici. Utemeljeni su na istraživanju i definiranju potreba za znanjima, naročito novih (u skladu s razvojem tehnologije),
- uključivanje u program osposobljavanja višestruko aktivira polaznike i na taj način reducira se socijalna isključenost, a znanja stečena tijekom osposobljavanja povećavaju im izgleda za zapošljavanje
- planiranje i provođenje ovog projekta ima uporište u jasnim polazištima i ciljevima te preciznoj strategiji i metodologiji rada i time može poslužiti kao ogled i mnogo složenijim projektima u području cjeloživotnog obrazovanja.

### Zaključak nakon deset godina (2011.g.)

- sada znamo da je provođenje ovog projekta „školski primjer“ kako se projekti rade
- iako u vrijeme provođenja projekta nismo ni znali „što nas je snašlo“, iskustva i znanja tada stečena bila su dragocjena u kasnijim projektima kojima smo danas doslovno „preplavljeni“
- tada jedini zaposlenik Odsjeka PU bio je uključen u sve faze provođenja projekta a kao poseban doprinos treba istaknuti samostalno izrađene i izvedene programe osposobljavanja iz područja poduzetništva i vještina aktivnog traženja posla – ovo se sve događalo prije preustroja HZZ-a a ta dva programa primjenjujemo s manjim prilagodbama i danas što dokazuje njihov „vizionarski“ karakter za ono vrijeme
- razmišljamo o „replici“ ovog projekta jer vjerujemo da sada može biti još učinkovitiji jer smo kao ustanova danas puno spremniji za njegovo provođenje





**Naslov: UČENJE I RAD**

**Autori:** Slavica Ringel, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Osijek  
Katarina Tomanović, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Osijek  
Koraljka Novak Lozina, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Osijek  
Mijo Senzel, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Osijek

**Sažetak:**

Program IPA Prekogranična suradnja Mađarska – Hrvatska provodi se u pograničnim županijama s obje strane granice. Dugoročni cilj IPA Prekograničnog programa podupiranje je razvoja temeljenog na znanju i kulturne suradnje temeljene na intenzivnim društveno-gospodarskim vezama između dviju strana u pograničnom području te promicanje uspješnog upravljanja prirodnom i kulturnom baštinom.

Projekt „Učenje i rad“ sufinanciran je od strane Europske unije preko IPA Programa prekogranične suradnje Mađarska – Hrvatska. Projekt je započeo s provedbom 1. svibnja 2010. godine, a završio je 30. travnja 2011. godine. Glavni nositelj projekta je Centar za zapošljavanje Vladinog ureda Baranya iz Pečuha s partnerima Područnom službom Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Osijek, Vukovar, Bjelovar i Vijeće županije Baranya iz Pečuha.

Cilj projekta je razvijanje efikasnijeg i efektivnijeg tržišta rada u prekograničnom području te postavljanje temelja za sustav izbora karijere u prekograničnom području Hrvatske i Mađarske.

Tijekom projekta provedene su brojne i različite aktivnosti kao što su razmjena učenika, posjet i sudjelovanje u Kampu za mlade osobe u nepovoljnom položaju, provedba pet zajedničkih radionica te sveukupno osam manifestacija „Dani karijera“. Održan je i okrugli stol te izrađene različite brošure i materijali koji će pomoći učenicima pri izboru zanimanja.

**Ključne riječi:** prekogranična suradnja, razvoj tržišta rada, sustav izbora karijere

**Title: STUDY AND WORK**

**Authors:** Slavica Ringel, Croatian Employment Service, Osijek Regional Office  
Katarina Tomanović, Croatian Employment Service, Osijek Regional Office  
Koraljka Novak Lozina, Croatian Employment Service, Osijek Regional Office  
Mijo Senzel, Croatian Employment Service, Osijek Regional Office

**Abstract:**

The IPA Program of Cross-Border Cooperation Hungary – Croatia is implemented in the border counties on both sides of the border. The long-term objectives of the IPA Cross-Border Program are support to development based on knowledge and to cultural cooperation based on intensive social and economic ties between the two sides in the border area, as well as the promotion of successful management of natural and cultural heritage.

The project titled Study and Work is co-funded by the European Union through the IPA Program of Cross-Border Cooperation Hungary – Croatia. The implementation of the project started on 1 May 2010 and ended on 30 April 2011. The Employment Centre of the Baranya Governmental Office from Pecz is the project implementing authority, with partners: Osijek, Vukovar and Bjelovar Regional Offices of the Croatian Employment Service and Baranya County Council from Pecz.

The project objective is development of a more efficient and effective labour market in the cross-border area and laying the foundation for a career selection system in the cross-border area of Croatia and Hungary.

Numerous and various activities were conducted during the project, such as pupil exchange, visit and participation in the Disadvantaged Youth Camp, five joint workshops and a total of eight Career Days events. A round table was held and various brochures and materials produced, which could help pupils select an occupation.

**Key words:** cross-border cooperation, labour market development, career selection system



## UČENJE I RAD

**Slavica Ringel**  
**Katarina Tomanović**  
**Koraljka Novak Lozina**  
**Mijo Senzel**

Program IPA Prekogranična suradnja Mađarska – Hrvatska provodi se u pograničnim županijama s obje strane granice a to su s mađarske strane: županije Zala, Somogy i Baranya, a s hrvatske: Međimurska, Koprivničko-križevačka, Virovitičko-podravska, Osječko-baranjska, Varaždinska, Bjelovarsko-bilogorska, Požeško-slavonska i Vukovarsko-srijemska županija. Posljednje četiri županije su tzv. pridružene regije koje mogu dobiti povrat u iznosu do 20 posto sredstava u okviru Programa).

Dugoročni cilj IPA Prekograninog programa podupiranje je razvoja temeljenog na znanju i kulturne suradnje temeljene na intenzivnim društveno-gospodarskim vezama između dviju strana u pograničnom području te promicanje uspješnog upravljanja prirodnim i kulturnom baštinom.

U ožujku 2009. objavljen je Prvi poziv na podnošenje projektnih prijedloga u sklopu IPA prekograničnog programa Mađarska-Hrvatska te je na njega prijavljen projekt „Učenje i rad“. Zajednički odbor za praćenje Programa (eng. Joint Monitoring Committee) odabrao je 42 projektna prijedloga među kojima je i projekt „Učenje i rad“.

Cilj projekta „Učenje i rad“ razvijanje je efikasnijeg i kvalitetnijeg tržišta rada u prekograničnom području te postavljanje temelja za sustav izbora karijere u prekograničnom području Hrvatske i Mađarske. Projekt je trajao od 1. svibnja 2010. godine do 30. travnja 2011. godine.

Projekt „Učenje i rad“ sufinanciran je od strane Europske unije preko IPA Programa prekogranične suradnje Mađarska – Hrvatska. Ukupna vrijednost projekta je 200.000EUR te Europska unija financira 85% odnosno 170.000EUR. Nositelj projekta tj. glavni korisnik je Centar za zapošljavanje Vladinog ureda županije Baranya iz Pečuha s partnerima na projektu Područnim službama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje iz Osijeka, Vukovara, Bjelovara i Vijeće županije Baranya iz Pečuha.

Tijekom projekta provedene su različite aktivnosti kao što su razmjena učenika, Dani karijera, Kamp za mlade osobe u nepovoljnom položaju i različite radionice za stručnjake s tržišta rada.

U programu razmjene učenika sudjelovalo je 20 učenika Ugostiteljsko-turističke škole iz Osijeka i 20 učenika Ugostiteljske i komercijalne škole iz Pečuha. Tijekom 14 dana učenici su obavljali stručnu praksu u Mađarskoj te stjecali različita znanja i vještine koja su potrebna na tržištu rada.

Praksa se provodila u dvije smjene – prijedpodnevnoj i poslijepodnevnoj. Učenici koji su sudjelovali bili su različitih struka – konobari, kuhari, slastičari, hotelijersko-turistički tehničari i turističko-hotelijerski komercijalisti. Tijekom boravka i rada u Hotelu održavale su se različite konferencije i događanja pa su tako učenici imali priliku pripremati jela koja nisu uobičajena za našu državu. Sudjelovali su i u pripremi velikih svečanosti, pripremali su hranu, postavljali svečane sale i posluživali gostima jela. Hotelijersko-turistički tehničari upoznali su rad na recepciji – primanje gostiju, nadzor soba, upućivanje gostiju u različite aktivnosti i dr.

Sporazumijevanje s mentorima i gostima najčešće je teklo na engleskom i njemačkom jeziku, međutim, bilo je učenika koji tečno govore mađarski te su pomagali u prevođenju i sporazumijevanju.

Tijekom sati odmora učenici su imali priliku obići grad Pečuh te se upoznati s njegovom kulturnom i povijesnom baštinom. Također, posjetili su „Pečuško jezero“ i proveli tamo slobodan dan u lijepom prirodnom okruženju.

U mjestu Balatonfenyves u Mađarskoj organiziran je Kamp za mlade osobe u nepovoljnom položaju. Tijekom 5 dana trajanja kampa sudionici su prošli kroz različite aktivnosti pri čemu su prezentirane usluge i aktivnosti Zavoda za zapošljavanje – trening samoprocjene i savjetovanja pri izboru zanimanja, polaznici su prošli kroz radionice „Kako napisati zamolbu i životopis“ te „Kako se predstaviti poslodavcu“. Također su im zaposlene osobe iz različitih tvrtki/obrta predstavile kako određeno zanimanje izgleda u praksi. Glavni cilj ovog kampa je pomaganje jednakih mogućnosti zapošljavanja i



prenošenje takvih znanja koja im mogu pomoći u odabiru budućeg zanimanja kroz sredinu prikladnu za osobe s poteškoćama.

Ukupno 9 osoba iz Hrvatske sudjelovalo je u Kampu, i to 3 osobe iz svake Područne službe zavoda za zapošljavanje koje sudjeluju u projektu. Kamp je trajao 5 dana te su sudionici prošli kroz razne aktivnosti. Prezentirane su usluge Zavoda za zapošljavanje – trening samospoznaje i savjetovanje o usmjeravanju pri izboru zanimanja, polaznici su prošli kroz različite radionice, slušali su predavanje o zdravoj prehrani, prošli su vježbe kroz koje su vidjeli kako reaguju u stresnim situacijama. Na „Danu zanimanja“ polaznicima su predstavljena različita zanimanja kroz praktične primjere što je bilo posebno korisno jer je potaknulo polaznike da razmisle što bi željeli raditi. Posjetilo se i srednje strukovne škole koje obučavaju učenike kroz različite smjerove: vinogradarstvo, vrtlarstvo uzgoj egzotičnih biljaka, informatika. Mađarski partneri su predstavili Klub tražitelja zaposlenja koji funkcionira tako da tijekom tri tjedna pruža mentorsku pomoć pri traženju posla.

Tijekom projekta organizirano je 8 Dana karijera i to 4 s mađarske strane granice, a 4 s hrvatske strane. U Osječko-baranjskoj županiji, tijekom jeseni 2010. godine, organizirane su sljedeće aktivnosti: Tjedan otvorenih vrata fakulteta, Tjedan otvorenih vrata tvrtki i Dan zanimanja. Na tim manifestacijama ukupno je sudjelovalo oko 1.450 učenika završnih razreda osnovnih i srednjih škola. Tijekom proljetnih Dana karijera proveden je Tjedan profesionalnog usmjeravanja čime je obuhvaćeno 1.150 učenika završnih razreda osnovnih škola. Izrađene su dvije brošure: „Izaberi karijeru“ čija je namjena da učenicima srednjih škola prikaže informacije o fakultetima na području Osječko-baranjske županije i „Kamo nakon osnovne škole?“ koja je namijenjena učenicima osnovnih škola za upis u srednju školu. Odsjek za profesionalno usmjeravanje PS Osijek uputio se na „teren“ i obišao 30-tak škola s područja osječko-baranjske županije (od Đakovštine, preko Našica i Donjeg Miholjca, Valpovštine do Baranje). U svim školama djeci, učenicima 8. razreda prezentiran je računalni program „Moj izbor“, date su potrebne informacije vezane uz upis u srednju školu, te podijeljena brošura „Kamo nakon osnovne škole“ izrađena u okviru projekta.

Također organiziran je i okrugli stol na temu: „Manifestacije za profesionalno informiranje – potreba i mogućnost“ na kojem su sudjelovali predstavnici Grada, Županije, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Hrvatske obrtničke komore i predstavnici sustava obrazovanja – srednjih i osnovnih škola. Na okruglom stolu raspravljalo se o dosadašnjim manifestacijama kojima se vrši profesionalno informiranje, razmatrale su se njihove slabosti i prednosti, te se razmatrali načini za poboljšanje.

Tijekom projekta ukupno je provedeno 5 radionica na različite teme a koje se tiču sustava za izbor karijere. Radionice su namijenjene stručnjacima s tržišta rada i različitim dionicima vezanim uz usmjeravanje učenika i izbor karijere. Vrlo su bitni dio projekta jer su namijenjene razmjeni iskustva, dogovorima i pronalaženju novih ideja za kvalitetniji sustav izbora karijere i profesionalnog usmjeravanja. Stručnjaci s tržišta rada razmijenili su iskustva i doznali za nove ideje kroz 5 provedenih radionica: „Sustav zaštite djece u Hrvatskoj i Mađarskoj i suradnja između zavoda za zapošljavanje i institucija koje se bave takvom zaštitom“, „Usluge Hrvatskog zavoda za zapošljavanje s naglaskom na proces profesionalnog usmjeravanja“ i dr.





## Popis autora / List of authors

**Barbara Pađen**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Sisak / Croatian Employment Service, Sisak Regional Office

**Krunoslav Matešić**, Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet / Faculty of Humanities and Social Sciences

**Mihaela Dubravac Šigir**, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa / Ministry of Science, Education and Sports

**Mirjana Zečirević**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Središnja služba / Croatian Employment Service, Central Office

**Dragana Glivetić**, Agencija za mobilnost i programe Europske unije, Euroguidance Centar Hrvatska / Agency for Mobility and EU programmes, Euroguidance, Croatia

**Tibor Bors Borbely**, Mađarsko Vijeće za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje / Hungarian Lifelong Guidance Council

**Jasmin Muhić**, Institut za obrazovno i psihološko savjetovanje Republike Češke / Educational and Psychological Counselling Institute of the Czech Republic

**Zlata Šlibar**, Zavod Republike Slovenije za zapošljavanje, Euroguidance Centar Slovenija / The Employment Service of Slovenia, Euroguidance, Slovenia

**Miika Kekki**, Euroguidance, Centar za međunarodnu mobilnost (CIMO), Helsinki, Finska / Centre for International Mobility (CIMO), Helsinki, Finland,

**Raimo Vuorinen**, Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN), Finski Institut za istraživanja u obrazovanju, Sveučilište Jyväskylä, Finska / European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), The Finnish Institute for Educational Research, University of Jyväskylä, Finland

**Nick Whiteside**, Aspire-i Ltd, Referentna skupina za odrasle u poduzeću Careers England / Aspire-i Ltd, Careers England Adult Reference Group

**Ivan Sobota**, dipl. psiholog u mirovini, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Središnja služba / Retired psychologist, Croatian Employment Service, Central Office

**Marijana Senjak**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Središnja služba / Croatian Employment Service, Central Office

**Tajana Križanec**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Središnja služba / Croatian Employment Service, Central Office

**Martin Lovretić**, dipl. psiholog u mirovini, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Virovitica / Retired psychologist, Croatian Employment Service, Virovitica Regional Office



**Savjetnici za profesionalno usmjeravanje**, Područne službe Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje /  
Counsellors for vocational guidance, Regional offices of Croatian Employment Service

**Katarina Ćurković**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Središnja služba / Croatian Employment Service,  
Central Office

**Majda Šavor**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Karlovac / Croatian Employment  
Service, Karlovac Regional Office

**Darja Maslić Seršić**, Filozofski fakultet u Zagrebu, Odsjek za psihologiju / Faculty of Humanities and  
Social Sciences

**Monika Ivanović**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Zagreb / Croatian Employment  
Service, Zagreb Regional Office

**Silvija Grgurić**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Zagreb / Croatian Employment  
Service, Zagreb Regional Office

**Dubravko Bacalja**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Zadar / Croatian Employment  
Service, Zadar Regional Office

**Višnja Perin**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Zadar / Croatian Employment Service,  
Zadar Regional Office

**Suzana Svalina Balaš**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Split / Croatian Employment  
Service, Split Regional Office

**Melita Horvat-Peh**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Krapina / Croatian Employment  
Service, Krapina Regional Office

**Valerija Kramar Mihalić**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Križevci / Croatian  
Employment Service, Križevci Regional Office

**Helena Vuksan**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Bjelovar / Croatian Employment  
Service, Bjelovar Regional Office

**Ljiljana Žanetić**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Požega /  
Croatian Employment Service, Požega Regional Office

**Slavica Ringel**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Osijek / Croatian Employment  
Service, Osijek Regional Office

**Katarina Tomanović**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Osijek / Croatian Employment  
Service, Osijek Regional Office

**Koraljka Novak Lozina**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Osijek / Croatian  
Employment Service, Osijek Regional Office

**Mijo Senzel**, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Područna služba Osijek / Croatian Employment Service,  
Osijek Regional Office

